

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ÉTUDE DES

Divers règlements d'Administration publique

PRIS EN APPLICATION DE

LA LOI DU 25 AVRIL 1919

SUR LA JOURNÉE DE HUIT HEURES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le jeudi 1^{er} juin 1922, à 3 h. 1/2

PAR

J. BOUTROUX

Président : M. GERMAIN-MARTIN, Professeur
Suffragants { *MM. SOUCHON, Professeur*
 { *DOLLÉANS, chargé des cours*

PARIS

JOUBE ET C^{IE}, ÉDITEURS

15, Rue Racine, 15

1922

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ÉTUDE DES
Divers règlements d'Administration publique

PRIS EN APPLICATION DE
LA LOI DU 25 AVRIL 1919
SUR LA JOURNÉE DE HUIT HEURES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le jeudi 1^{er} juin 1922, à 3 h. 1/2

PAR

J. BOUTROUX

Président : M. GERMAIN-MARTIN, Professeur
Suffragants { *MM. SOUCHON, Professeur*
DOLLÉANS, chargé des cours



PARIS
JOUE ET C^{ie}, ÉDITEURS
15 Rue Racine, 15
—
1922

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses: ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

ÉTUDE DES Divers règlements d'Administration publique

PRIS EN APPLICATION DE

LA LOI DU 23 AVRIL 1919
SUR LA JOURNÉE DE HUIT HEURES

INTRODUCTION

§ I. — Circonstances dans lesquelles fut votée la Loi de huit heures

La Conférence de la Paix dans son assemblée plénière du 12 avril 1919 adoptait à l'unanimité un projet de clauses ouvrières à inscrire dans le traité ainsi qu'un projet de Convention pour l'établissement d'un bureau permanent et l'organisation d'une Conférence internationale du travail.

La réglementation internationale de la durée du travail faisait l'objet d'une clause adoptée à l'unanimité : « Les hautes parties contractantes déclarent accepter les principes ci-après et s'engagent à en poursuivre la réalisation conformément aux indications qui seront données en ce qui concerne leur application par la Conférence internationale du travail.

I. Ni en droit ni en fait, le travail d'un être humain ne doit être assimilé à une marchandise ou à un article de commerce.

II. Limitation des heures de travail dans l'industrie

sur la base de huit heures par jour ou de quarante-huit heures par semaine, sauf exception pour les pays dans lesquels les conditions climatiques, le développement rudimentaire de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances spéciales déterminent une différence notable dans le rendement du travail.

Pour ces pays, la conférence internationale du travail indiquera les bases à adopter, lesquelles devront être approximativement équivalentes à celles mentionnées ci-dessus.

La Conférence internationale du travail, faisant partie de l'organisation de la Société des nations, devait se réunir à Washington avec cet ordre du jour : application de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures.

Ces résultats sensationnels obtenus dans l'ordre social par la Conférence de la Paix, devaient avoir fatalement une répercussion profonde sur l'opinion publique.

D'autre part, le mouvement en faveur de la limitation à huit heures de la durée du travail quotidien s'était répandu avec rapidité en Europe et en Amérique. Dans un grand nombre de pays des deux continents, la réforme s'était déjà réalisée par la voie législative ou par décret. C'était le cas notamment pour la Finlande, la Pologne, la République Tchéo-Slovaque, la Russie, l'Allemagne, l'Autriche allemande, l'Espagne. Aux Etats-Unis, l'application de principe obtenue par les organisations ouvrières avait devancé l'intervention du législateur. En Italie, la journée de huit heures avait été introduite dans presque toutes les industries à la suite d'accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières. En Angleterre, la conférence industrielle venait de formuler le même accord dont la réalisation semblait tout à fait proche.

Dans d'autres pays, tel la Suède, on envisageait à

brève échéance, la fixation légale de la journée de huit heures. C'est en se plaçant résolument en face de ces obligations nouvelles que le Gouvernement français n'hésita pas à recourir à la consultation de la Commission des traités internationaux de travail, Commission qui fut complétée à la date du 1^{er} mars 1919 par l'adjonction des représentants patronaux et de représentants ouvriers désignés par le ministre du Travail sur la proposition des grandes associations patronales professionnelles d'une part, des grandes organisations professionnelles ouvrières d'autre part. De la sorte, cette commission acquérait le caractère d'une assemblée mixte où les industriels et aussi les ouvriers étaient représentés par des hommes expressément choisis par eux et qui, par conséquent, étaient bien à même de défendre leurs intérêts respectifs.

Le 15 mars, le ministre du Travail, M. Colliard, demanda à la Commission mixte d'étudier la question de l'application du principe de la journée de huit heures avec la semaine de quarante-huit heures, question sur laquelle l'Assemblée délibéra pendant plusieurs jours.

Au début il y eut comme un premier heurt entre les points de vue si opposés, parfois même intransigeants, des représentants des patrons comme aussi des ouvriers, les premiers notamment apportaient des déclarations nettement opposées à toute idée d'adoption, après la guerre, de la journée de huit heures et tel était principalement le cas pour les représentants des Chambres de commerce, surtout de la Chambre de Commerce de Paris. Au cours de la séance du 15 mars, son président, M. Pascalis, demanda à donner lecture d'un vœu qu'elle avait émis le 6 février, vœu dans lequel elle demandait énergiquement que la question de la durée de la journée de travail dans les usines, ateliers et chantiers, ne fût point traitée à la Conférence de la Paix.

Il sembla donc, tout d'abord, que les deux éléments en

présences d'opinions si diverses, ne parviendraient pas à faire œuvre commune et pourtant, ils finirent par examiner la question qui était posée au point de vue international et qui, de ce fait, ne paraissait plus, même pour les représentants patronaux, pouvoir être éludée.

La déclaration des représentants patronaux mérite d'être intégralement reproduite. Car, ce manifeste, en même temps qu'il fait énergiquement ressortir les objections, très fortes, présentées par les patrons contre le principe de la journée de huit heures, montre bien dans quel esprit ils se sont ralliés à collaborer à l'étude de l'application des huit heures :

« Les membres patronaux de la Commission des traités internationaux du travail, représentant les différentes branches de l'industrie française, croient utile, dit le manifeste, au point où en sont arrivés les travaux de la Commission, de résumer leur manière de voir.

Consultés par le Ministre du Travail sur l'intérêt que pouvait présenter l'introduction du principe de la journée de huit heures dans le Traité de Paix, ils ont déclaré que ce principe ne devrait pas, à leur avis, être inséré dans un tel traité.

Ils ont démontré, par les statistiques officielles :

1° Qu'avant la guerre, l'ensemble de la production nationale était d'environ 40 milliards ;

2° Que la mort ou l'invalidité de près de deux millions de Français en plein rendement a diminué de 9 pour 100 environ, le nombre des producteurs industriels, commerciaux et agricoles ;

3° Que, dans cette perte de main-d'œuvre, la France est frappée une fois et demie plus que l'Allemagne, deux fois et demie plus que la Belgique, trois fois plus que l'Angleterre et l'Italie, cinquante-six fois plus que les Etats-Unis d'Amérique ;

4° Qu'abstraction faite de la diminution effroyable de

la natalité en France, diminution qui aura sa répercussion jusqu'en 1930, la réduction de 20 pour 100 du nombre des journées de travail, conséquence de la substitution de la journée de huit heures à celle de dix heures, conduirait, dans l'état actuel des choses, à une moins value totale d'environ 30 pour 100 dans la capacité de production de la France, ce qui amènerait, sur le chiffre de 40 milliard, une diminution de 11 à 12 milliards dont une faible partie seulement pourra être récupérée par une augmentation de la production.

La situation économique du pays est grave. Les pertes qu'il a subies par la guerre l'ont plus éprouvé qu'aucun autre, alors que ses effectifs étaient déjà notoirement insuffisants. De plus, les destructions systématiques ont paralysé, temporairement ou à demeure, une fraction de ses moyens de production plus élevée que chez aucun de ses concurrents. Dans ces conditions, les délégués patronaux se seraient estimés infidèles à la fois au devoir professionnel et au devoir civique, s'ils avaient caché au gouvernement et à l'opinion publique, la certitude où ils sont qu'une réduction uniforme et rapide de la journée de travail et, à plus forte raison, son abaissement en fin de compte à huit heures, aura sur la plupart des branches de la production nationale une influence désastreuse, alors que dans les pays à main-d'œuvre abondante, elle se traduira par une hausse générale du prix de revient et par conséquent du coût de la vie.

Ils ont fait remarquer que le jour où la loi de huit heures serait appliquée à tous les travailleurs, l'exode vers les villes des ouvriers agricoles, dont les pertes, du fait de la guerre, représentent 55 0/0 environ des pertes totales de la France, exode qui n'a cessé de s'accroître depuis cinquante ans, augmentera encore, ce qui aura des conséquences incalculables pour l'agriculture française et contribuera au maintien de la vie chère.

Sans disconvenir qu'un développement plus ou moins grand du machinisme diminuera les fatigues des ouvriers et augmentera, dans une certaine proportion, le rendement, ils estiment, qu'abstraction faite de certaines résistances qui se sont autrefois manifestées chez les ouvriers lors de l'application de certains perfectionnements mécaniques, il ne faut pas s'exagérer les résultats à en attendre. D'abord, il n'est pas exact de dire que la France soit notoirement en retard au point de vue du machinisme. Ensuite, le développement du machinisme suppose une production houillère qui, malheureusement, sera déficitaire pour notre pays pendant de nombreuses années. Ensuite, encore, le même développement se produira inévitablement dans les pays concurrents, notamment dans ceux qui naissent à la vie industrielle, et par conséquent la rupture d'équilibre restera la même. Enfin et surtout l'organisation mécanique est impuissante à compenser la main-d'œuvre déficitaire, dans de nombreuses industries où la force et l'habileté de l'homme sont presque seules opérantes et qui constituent précisément les principales richesses de la France. Elle sera tout à fait inopérante dans la petite et moyenne industrie, dont les ateliers représentent environ 90 0/0 des usines de France.

Pas plus qu'aucun Français, les délégués ouvriers étant complètement d'accord avec eux sur la nécessité, non seulement de maintenir, mais encore d'augmenter la production, les délégués patronaux ne peuvent envisager, sans une douloureuse anxiété, que la paix ne puisse conserver à la patrie la place où la guerre l'a trouvée dans le monde et que la victoire la laisse glorieuse et meurtrie.

L'heure n'étant pas aux expériences, ils ont signalé afin de dégager leur responsabilité, l'erreur économique qu'à leur avis on va commettre.

Mais si, comme les représentants du gouvernement le leur ont fait connaître, la Conférence internationale du

travail doit adopter le principe de la journée de huit heures, les délégués patronaux reconnaissent qu'il sera impossible à la France, victime de cette adoption comme elle l'a été de la guerre, de se séparer sur ce point des Etats alliés ou associés. Il serait toutefois nécessaire que le gouvernement, conscient de la situation exceptionnelle où se trouve la France, obtienne pour elle, pendant un nombre d'années à déterminer, le traitement privilégié auquel elle a droit. L'état lamentable des régions envahies suffirait à lui seul à légitimer cette faveur que personne ne songera à refuser.

L'éventualité de cette adoption étant posée en dehors d'eux et en voie de réalisation dans plusieurs pays voisins, ils admettent qu'il ne serait de leur part ni sage, d'en ajourner *sine die* l'examen pratique, ni patriotique de refuser leur collaboration à l'étude des modalités de nature à en atténuer les dangers.

Les délégués ouvriers ayant affirmé que la limitation de la durée du travail ne nuira pas à la production et même l'accroîtra, les délégués patronaux en prennent acte et sont prêts à étudier les mesures proposées à cet effet et les modalités sus-visées, lesquelles devront porter entre autres points.

1^o Sur les équivalences des réglementations en matière de durée du travail : limitation journalière, hebdomadaire, annuelle, etc... ;

2^o Sur les délais et paliers qui pourraient être prévus, soit pour l'ensemble des industries, soit pour certaines d'entre elles, soit pour certaines régions, notamment les régions victimes de l'invasion, délais et paliers dont l'échéance pourrait correspondre au maintien ou à la restitution de tel minimum global ou régional de production ;

3^o Sur les dérogations permanentes à instituer pour certaines industries dont le mode d'exploitation ne s'accommoderait pas de la réglementation générale ;

4° Sur les dérogations temporaires qu'il y aurait lieu d'admettre pour la généralité des industries, en vue de surcroîts de travail extraordinaires, de nécessités nationales ou d'accidents. »

Grâce à l'accord ainsi intervenu entre les deux parties, ouvriers et patrons, purent collaborer en votant le 7 avril 1919 un texte qui, déposé à la Chambre, le 8 avril, sous forme de projet de loi fut immédiatement examiné par la Commission du travail de la Chambre et qui fut l'objet d'un rapport de M. Justin Godard. Très légèrement modifié quant à la forme, plutôt que quant au fond, ce texte était ensuite adopté à l'unanimité par la Chambre le 17 avril 1919 transmis au Sénat où il donna lieu à un rapport de M. Strauss et adopté à l'unanimité au Sénat comme à la Chambre le 23 avril 1919.

Ainsi donc, la journée de huit heures qui, avant la guerre, apparaissait comme susceptible d'être réalisée que dans un avenir très lointain, la journée de huit heures qui, en 1912, avait été repoussée à la Chambre par une majorité de 456 voix contre 92 lors du projet Vaillant était, dès avril 1919, adoptée à l'unanimité et par la Chambre et par le Sénat.

Quelles sont donc les raisons qui expliquent cette brusque introduction de la loi de huit heures dans notre législation et qui l'ont emporté lors du vote de la loi ?

Ce sont d'abord les raisons mêmes de l'intervention de la législation en faveur des travailleurs qui visent à assurer aux ouvriers de meilleures conditions de travail favorables à l'amélioration de la race, au développement de la vie de famille, en même temps que de la vie intellectuelle et morale. Toutes conditions nécessaires à ce que l'ouvrier soit en bon état de produire et dont la nécessité se faisait plus impérieusement sentir que jamais au lendemain de la guerre, après l'effort intensif fourni par la classe ouvrière.

L'expérience de la guerre semblait avoir démontré également la nécessité technique, économique et physiologique d'une stricte application des lois ouvrières pour assurer les conditions d'une meilleure production ; et certaines constatations faites au cours de cette période ont facilité dans une certaine mesure, l'introduction de la journée de huit heures.

En effet, au début de la guerre, lorsqu'on a reconnu la nécessité de l'effort considérable à faire de l'intensification de la production et que l'on a compris l'appui que pourraient donner les industriels pour la fabrication des canons, des pièces, des munitions, on s'est figuré que plus on leur accorderait de liberté pour prolonger indéfiniment la durée du travail, plus on obtiendrait une augmentation de la production.

Mais ce sentiment qui s'était fait jour dans beaucoup de pays comme en France n'a pas duré parce qu'on a reconnu très vite qu'il reposait sur un principe erroné.

Dès le 15 décembre 1915, M. Colliard, président de la Commission du travail de la Chambre et depuis longtemps ministre du Travail disait qu'il était déjà apparu, dans diverses industries travaillant exclusivement pour la guerre, que la loi sur la durée du travail qu'on considérait au début comme une entrave à la production, que la loi sur le repos hebdomadaire ainsi que celles sur l'hygiène et la sécurité des ateliers méritaient quelques égards et que la régularité des heures de travail, l'interdiction du travail le dimanche et l'observation des règles sur l'hygiène et la sécurité, loin de nuire à la production, permettaient de la régulariser et de la maintenir à son niveau.

De son côté, M. Albert Thomas, le 6 juin 1916, à la Commission consultative du travail de la Chambre, déclarait que l'expérience n'avait fait que démontrer la nécessité impérieuse du retour à la législation du temps de

paix, seule susceptible de procurer les conditions d'une production meilleure et plus intense.

Au reste, cette nécessité de la réduction de la journée de travail, en vue d'une meilleure production, née de l'expérience de la guerre, avait été également reconnue en Angleterre. Dans un petit volume anglais *Manuel de la santé des ouvriers des munitions*, le ministre de la Guerre montrait qu'une assez forte réduction de la journée de travail peut être effectuée sans amener une diminution de la production, contrairement à ce qu'on avait imaginé au début de la guerre, et qu'il était maintenant reconnu que, si l'on peut obtenir certains avantages à ce point de vue, pour des périodes tout à fait exceptionnelles, des durées de travail poursuivies durant quatorze à dix-huit heures pour les hommes et douze heures pour les femmes n'étaient profitables à aucun prix. Aussi, aux dernières périodes de la guerre, les réglementations anglaises avaient-elles réagi très énergiquement contre cette aggravation de la charge qui pesait sur l'ouvrier. Aux Etats-Unis, les autorités militaires avaient également étudié les périodes de travail à imposer aux soldats ou aux administrations travaillant pour le bénéfice de l'armée américaine.

De là, à préconiser la loi de huit heures, il n'y avait qu'un pas. Pourquoi n'obtiendrait-on point, avec la journée de huit heures, une production approximativement équivalente à celle de la journée de dix heures ?

Les leaders ouvriers affirmaient hautement leur foi sincère ou une production égale avec une réduction de la durée quotidienne du travail à huit heures. Outre disaient-ils, que l'ouvrier sera à même de fournir un travail plus intense parce que moins prolongé et que les temps perdus seront proportionnellement moins considérables, les plus grands espoirs sont permis avec le perfectionnement de l'outillage et le développement du machinisme, auxquels les nécessités de la guerre ont imprimé une expansion

prodigieuse. Ils attendaient beaucoup également d'une utilisation plus rationnelle et plus scientifique de l'effort physique de l'ouvrier et ils citaient des résultats extraordinaires obtenus avec le système Taylor. Ils montraient comment pendant la guerre, nous étions arrivés à augmenter de plus de moitié le rendement du même nombre de femmes dans nos établissements de poudre pour le travail délicat et spécial qu'est le bottelage des brins de poudre ; comment dans un atelier de vérification de billes de bicyclettes, le nombre des ouvrières pour un même rendement, était descendu de 120 à 35.

Mais cette confiance en la production non diminuée par la journée de huit heures, n'était nullement partagée par les représentants patronaux, et nous les avons entendus dans leur Déclaration patronale jeter le cri d'alarme.

M. A. Thomas rendait exactement leur état d'esprit, quand il disait à la Chambre : « En somme, Messieurs, si nous comprenons bien la pensée d'un certain nombre de patrons, ils se borneraient à dire : « Les ouvriers veulent les huit heures, le gouvernement cède aux ouvriers, nous nous résignons. Il va être commis une grosse erreur économique ; tant pis pour le pays ! »

Ce n'est d'ailleurs, comme ils le disaient dans leur déclaration, qu'en présence du mouvement en faveur de la loi de huit heures qui se dessinait chez les autres nations, ce n'est qu'avec la perspective d'une réglementation internationale uniforme qui les mettrait sur un pied d'égalité avec leurs concurrents étrangers que les représentants patronaux s'étaient ralliés à collaborer avec les représentants ouvriers, à étudier l'application de la journée de huit heures et à tenter l'expérience.

Enfin une dernière considération s'impose.

Sans doute, les générations de travailleurs avaient fait des trois huit, une revendication symbolique et sur toutes les bannières rouges dans les 1^{ers} mai successifs qui

depuis 1891 ont été célébrés, c'était la formule des huit heures de travail, huit heures de sommeil et huit heures de loisir qui était inscrite. Sans doute, au lendemain de la guerre, après un effort intensif et des privations multiples, plus que jamais la classe ouvrière était en droit d'aspirer à de plus douces conditions de travail.

Mais, si l'on voyait poindre ses aspirations latentes au milieu d'une sorte de malaise, elle n'osait dans son ensemble clamer, pour l'instant du moins, ses revendications devant le spectacle lamentable de nos provinces dévastées et de notre désorganisation industrielle.

La loi du 23 avril 1919, il faut bien le dire, a été brusquement imposée à la France par une sorte d'improvisation gouvernementale et parlementaire ; son introduction a été favorisée par la vague d'idéalisme wilsonnien et le spectre du péril rouge.

Tout cela, il est nécessaire de le savoir, si l'on veut, après avoir étudié la loi en elle-même, puis dans son application la juger sur les faits et à la lumière de l'expérience.

§ 2. — Commentaire de la loi du 23 avril 1919

La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures dans son article 1^{er} a d'abord transformé le chapitre II du livre II du Code du Travail, intitulé : *De la durée du Travail* contenant les articles 6, 7, 8. Ces articles juxtaposaient trois régimes différents.

Lorsque les hommes adultes travaillaient dans les mêmes locaux où étaient occupés les femmes et les enfants, suivant la formule de la loi du 30 mars 1900, ils étaient astreints à ne pas faire plus de dix heures de travail par jour.

Si ces hommes adultes travaillaient dans les usines ou manufactures, ils pouvaient travailler douze heures.

Enfin, si ces hommes adultes travaillaient dans des établissements qui ne peuvent être assimilés ni à des usines, ni à des manufactures, il n'y avait plus aucune réglementation de durée.

La loi du 23 avril 1919 a eu, pour résultat, d'unifier ces divers régimes en même temps que d'abaisser la durée de la journée de travail.

Le champ d'extension de cette nouvelle loi est très étendu, car il englobe tous les établissements commerciaux qui, jusqu'alors, étaient restés en dehors de toute réglementation.

En somme, l'énumération des établissements indiqués à l'article 6 est celle qui figure à l'article 30 du Code du Travail, déterminant les établissements visés par la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire : chemins de fer, entreprises de transport par terre et par eau, travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, entreprises d'éclairage et distribution d'eau ou de force motrice. Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles ; musées et expositions ; hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraite et d'aliénés, dispensaires, maisons de santé. Etudes des officiers ministériels.

Mais la loi du 23 avril 1919 ne s'étend pas à l'agriculture ni aux travaux agricoles.

Un amendement proposé à la Chambre qui visait les travaux forestiers, agricoles et viticoles, a été, en effet, disjoint, à cause du caractère particulier de ces travaux qui sont soumis aux influences variées des saisons et des intempéries ; à cause aussi de l'absence, dans l'agriculture, d'organisations officielles suffisantes pour obtenir le concours nécessaire de la réglementation professionnelle en vue de l'application de la loi.

D'autre part, la loi de 1919 ne s'applique pas aux établissements qui peuvent être considérés comme ateliers

ou commerce de famille, c'est-à-dire à ceux dans lesquels ne se trouvent que les membres d'une même famille sous la direction du père ou de la mère.

Il en est de même des établissements administratifs dont les conditions de travail sont réglées, non par le Code du Travail, mais par des règlements administratifs ; mais elle vise les employés et ouvriers des établissements industriels et commerciaux dépendant de l'État, des départements et des communes.

Enfin, la loi de 1919 ne concerne pas la durée du travail dans les mines qui a été réglée par une loi du 24 juin 1919 en vertu de laquelle la durée de huit heures est calculée à partir de la descente des premiers ouvriers dans la mine jusqu'à la remontée à la surface des derniers ouvriers mineurs. Il est d'usage de calculer dans la durée des huit heures ainsi déterminées, la durée d'un petit repas appelé « briquet » qui ne dépasse pas une demi-heure.

Restent également en dehors de son application, les entreprises de transports maritimes régies par une loi du 2 août 1919, ayant d'ailleurs de nombreuses analogies avec la loi générale de 1919 et qui a été promulguée en vue d'unifier la durée du travail des ouvriers et des employés de ces entreprises.

Donc, la loi de 1919, transformant la règle posée par la loi du 9 septembre 1848 qui fixait à douze heures le maximum de la durée journalière du travail, a établi la journée de huit heures dans l'article 6 du titre 1^{er} du chapitre I^{er} du livre II, du Code du Travail relatif aux conditions du travail.

D'après cet article 6, dans les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif

des ouvriers et employés de l'un et de l'autre sexe, et de tout âge, ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine. Ce texte capital, tout en indiquant d'une façon générale quelle peut être la largeur d'application de la loi et les variétés qu'elle peut comporter, ne définit avec précision que deux modes de limitation de la journée de travail : journée de huit heures, semaine de quarante-huit heures. Mais dans cette formule : « ou toute autre limitation équivalente » le législateur a laissé entrevoir toutes les modalités multiples auxquelles pouvait se prêter le nouveau texte : limitation décadaire de la durée du travail dans les chemins de fer, cycle complet de l'alternance des équipes s'étendant sur deux ou trois semaines dans les usines à marche continue, etc. Ainsi donc, la loi est aussi large que possible et elle doit être interprétée dans ce sens qu'une limitation qui s'étendrait sur une année entière serait légale, pourvu du moins, qu'il y ait une durée moyenne de huit heures de travail par jour.

La souplesse et l'élasticité de cette nouvelle réglementation sont incomparables, parce qu'elles permettent d'appliquer la journée de huit heures à des travaux qui, pour des causes techniques ou des exigences saisonnières ne pourraient pas s'adapter aussi facilement au cadre rigide d'une réglementation unique des huit heures.

La loi, on l'a vu, parle « de travail effectif », il ne faut donc pas entendre par huit heures de travail huit heures de présence dans l'établissement.

Les durées du travail effectif ne doivent pas être fixées nécessairement sur les heures d'ouverture et de fermeture des portes des usines ou des ateliers. C'est ainsi qu'il y aura lieu le plus souvent de ne pas comprendre dans la durée de travail effectif le temps que l'ouvrier emploiera à se vêtir ou à se nettoyer.

Toutefois, si l'ouvrier travaille à un métier très salissant que le lavabo ou le vestiaire soit un élément indispensable de sa vie ouvrière nécessairement on arrivera à compter le temps passé là comme faisant partie de la durée du travail.

Par exemple : un décret du 1^{er} octobre 1913, relatif aux mesures à prendre pour prévenir l'intoxication saturnine par le plomb exige l'usage de certains bains chauds tous les jours ou au moins une fois par semaine pour les ouvriers les plus exposés aux intoxications saturnines. Or, il est incontestable que dans l'esprit de la loi, le temps nécessaire pour ces bains devra être inclus dans la durée du travail.

En ce qui concerne la question des repos au cours de la journée de travail, la loi de 1919 reste muette.

Les dispositions des articles 14 et 15 du livre II du Code du Travail qui portaient sur le travail industriel des enfants et des femmes spécifiaient, d'une part, que la journée de travail de dix heures devait être coupée par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne pouvait être inférieure à une heure, et, d'autre part, que ces repos devaient avoir lieu pour tout le personnel féminin et enfantin.

A cette époque, on attachait une assez grande importance à ces deux règles de la loi du 30 mars 1900 qui ne se retrouvent pas dans la loi du 23 avril 1919. Lors de la discussion de cette dernière loi, un amendement avait bien été proposé à la Chambre, en vue d'imposer que la journée de huit heures fût coupée d'un ou de deux repos, suivant la région et l'intensité du travail, mais il fut repoussé, parce que la majorité considéra qu'il n'y avait pas à créer d'obligations formelles à ce sujet, et que c'était aux parties, quand elles le jugeraient à propos, à s'entendre sur ce point ; ces repos pourraient être fixés comme toutes les autres conditions du travail inscrites dans les accords intervenus entre les patrons et les

ouvriers et rendues obligatoires par les règlements d'administration publique. Il est intéressant à ce sujet de se reporter à la pratique adoptée par les législations étrangères qui ont été promulguées sur la journée de huit heures.

La plupart de ces législations prévoient des repos obligatoires dont la durée est rigoureusement fixée. Par exemple, la législation Tchéco-Slovaque exige qu'un repos d'un quart d'heure soit accordé dès que la journée de travail a atteint et dépassé cinq heures. En Russie, un décret du 29 octobre 1917 ordonne que la journée de travail d'au moins dix heures soit coupée par un repos d'au moins une demi-heure et au-dessus de dix heures par un repos d'au moins une heure. En Allemagne, d'après l'ordonnance du 23 novembre 1919, les huit heures de travail doivent être divisées en deux périodes égales et coupées par un repos d'une heure.

Par contre, l'Amérique et l'Angleterre préfèrent ne faire commencer la journée de travail qu'à 9 h. 1/2 après un repas assez copieux, mais elle se poursuit ensuite d'un seul trait, avec seulement une sorte de « casse-croûte » de quelques minutes à midi, petite pose qui permet à l'ouvrier de se délasser un instant.

Nous sommes donc en présence de deux conceptions toutes différentes et il semble assez difficile de se prononcer *à priori* en faveur de l'un ou l'autre de ces systèmes. C'est une question d'espèce qui, pour être résolue dans le bon sens, veut que l'on tienne compte pour chaque cas particulier, de l'éloignement des habitations ouvrières de l'usine et des heures des repas.

On ne saurait donc trop approuver, à ce point de vue, encore la législation française qui, en raison de son élasticité, peut s'adapter à des situations toutes différentes.

L'article 7, dans son premier alinéa, comporte que des règlements d'administration publique déterminent par

professions, par industries, par commerces ou par catégories professionnelles pour l'ensemble du territoire ou pour toute une région, les délais et conditions de l'application de l'article 6.

Comme le disait M. Picquenard dans la séance tenue le 2 avril 1919 par la Commission des traités internationaux du travail : « En matière de réglementation du travail, deux méthodes peuvent se présenter : ou bien, faire une loi visant non seulement les principes mais les détails d'application ; ou bien poser dans la loi le principe de la réglementation et laisser à un règlement d'administration publique, le soin d'en déterminer les modalités pratiques d'application, conformément aux accords intervenus entre les syndicats ouvriers et les syndicats patronaux intéressés ou après consultation de ces organismes. C'est la seconde méthode qui a été adoptée en France.

Cette entente ainsi prévue entre le contrat collectif de travail et la réglementation proprement dite, bien que constituant une grande révolution en matière de législation du travail, s'était déjà manifestée dans la loi du 11 juin 1917 sur la semaine anglaise. En effet, cette loi accorde aux ouvrières de la couture et autres industries du vêtement, un repos de l'après-midi du samedi, dans des conditions déterminées pour chaque profession et pour chaque région, par des règlements d'administration publique qui se référeront dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession ou de la région.

Cette procédure nouvelle a d'énormes avantages sur la réglementation légale antérieure ; au lieu d'être rigide, trop uniforme et de ne pas tenir compte des multiples particularités des industries auxquelles elle s'applique, elle présente une souplesse et une élasticité parfaites qui permettent d'adapter avec beaucoup plus de facilité la réglementation de la journée de huit heures aux nécessités tech-

niques et économiques des industries et des commerces ; étant donné le texte de la loi, il peut y avoir autant de réglementations particulières qu'il y a de commerces, d'industries ou de régions.

En même temps que le pouvoir législatif donnait au Conseil d'Etat une sorte de délégation générale pour régler dans chaque cas particulier, les moyens et voies d'exécution de la loi de huit heures, il s'occupait surtout et avant tout de lui assurer la collaboration des ouvriers et des patrons, c'est-à-dire des deux parties intéressées qui doivent participer à la confection de la loi avec le Conseil d'Etat, de façon pour ainsi dire obligatoire, les intéressés devant agir sous le contrôle du Conseil d'Etat et du Ministère du Travail.

Sans doute, la promulgation des règlements est évidemment essentiellement une œuvre du gouvernement, mais si ce dernier peut agir d'office, il peut aussi, au contraire, n'intervenir que sur la demande des intéressés, c'est-à-dire des groupements patronaux ou ouvriers s'étendant à tout le territoire ou spéciaux à une région. L'intervention du gouvernement sera justifiée dès qu'un de ces groupements réclamera la prise d'un règlement pour telle industrie, tel commerce, telle région dont il relève, mais l'intervention ne sera pas moins justifiée si, se plaçant au point de vue de l'équité dans la concurrence, un groupement demande qu'une réglementation soit étendue à des industries similaires. Dans tous les cas, il faut qu'il y ait adhésion des organisations patronales et ouvrières intéressées comme l'indique le paragraphe 2 de l'article 7 : Les règlements sont pris d'office, soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou régionales intéressées qui, dans l'un et l'autre cas, devront être consultées et donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets seront revisés dans les mêmes formes. C'est par un avis inséré à l'*Officiel* que seront

signalées toutes les enquêtes qui auront pour but de préparer les règlements.

Il faut noter cependant que la procédure de la loi ne possède pas une telle rigidité, qu'il puisse arriver que l'absence d'un groupement ou son abstention pour une raison quelconque, empêche de faire ces règlements.

Au reste, bien que cette consultation des organisations patronales et ouvrières soit indispensable, le législateur considère certainement que, mieux que la consultation proprement dite, valent les accords préalables qui pourraient se former entre les organisations intéressées. D'après le paragraphe 3 de l'article 7 : « Les règlements devront se référer, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières, nationales ou régionales intéressées. »

En effet, dans les simples consultations, on recueille des avis séparés dans lesquels chaque partie s'efforce de faire prévaloir son point de vue et dans ces conditions, la consultation risque de ne donner lieu qu'à des avis parfois divergents et opposés ; tandis qu'un accord peut être conclu, après discussion mutuelle des parties intéressées, dans laquelle chacun apporte son opinion, et il en résultera, pour la rédaction des règlements une autorité singulièrement plus utile que les indications que peut fournir la simple consultation.

Mais là encore, il ne faudrait pas déduire de l'importance que présentent ces accords ; qu'ils sont une condition *sine qua non* indispensable pour que les règlements puissent être pris. La loi ne peut être mise en échec par l'inexistence d'organisations patronales ou ouvrières dans une région, ou leur refus de signer un accord.

D'ailleurs, pour la rédaction de ces règlements, le Conseil d'Etat a un rôle capital et qui ne consiste pas en une simple homologation. Car, s'il doit « se référer » aux

accords, toute latitude lui est réservée pour les contrôler et réviser, s'il y a lieu.

Il doit juger si ces accords ont été pris de bonne foi, entre des organisations ayant qualité pour défendre les intérêts professionnels des employeurs ou des employés et examiner s'ils ne sont pas contraires à l'intérêt du pays et de l'industrie.

Naturellement, les prescriptions spéciales intervenues en dehors des accords et qui ont en vue la réglementation de certaines conditions du travail n'étant pas ratifiées par les règlements, ne peuvent être susceptibles que de sanctions civiles et non pas de sanctions pénales comme celles qui sont incorporées dans les règlements.

Enfin, une fois qu'ils sont faits, les règlements peuvent donner lieu à révision, parce qu'il est en effet nécessaire que cette législation réglementaire puisse s'adapter aux innombrables et changeantes situations que présente l'industrie; cette révision doit se faire dans les formes mêmes où ils ont été rédigés (art. 7, § 2) et elle s'impose dans le cas où les délais et conditions qui y sont prévus sont contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière (art. 7, § 4).

D'après l'article 8, les règlements d'administration publique, prévus à l'article précédent, détermineront notamment (il ne s'agit donc point d'une énumération limitative).

1^o La répartition des heures de travail dans la semaine de quarante-huit heures afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi ou toute autre modalité équivalente. La loi de 1919 n'impose évidemment pas le repos de l'après-midi du samedi et ne fait que suggérer l'idée de la semaine anglaise, qui, lors de la promulgation de la loi n'était obligatoire que pour les ouvrières de l'industrie du vêtement, par suite de la loi du 11 juin 1919. D'ailleurs, ce repos de l'après-midi du samedi, pourra être

transféré à un autre jour de la semaine : par exemple : à raison de circonstances locales, au jour du marché, pour permettre aux ouvriers de faire leurs provisions.

De même, dans le commerce, il semble qu'il y ait une certaine tendance à ne pas faire cesser le travail du magasin le samedi qui apparaît comme un jour favorable à la vente et, dans ce cas, on pourra mettre le repos à un autre jour, au lundi matin par exemple, solution qui présente l'avantage de ne pas couper en deux parties, le repos hebdomadaire. Un autre point voisin est celui que vise le 2° de l'article 8 : la répartition des heures de travail dans une période de temps autre que la semaine. Il peut s'agir par exemple de la période décadaire en usage dans les chemins de fer ; de la répartition de la durée du travail par quinzaine avec maximum de quatre-vingt-seize heures, au lieu d'un repos de l'après-midi du samedi, on joint alors les deux demi-journées de deux semaines pour faire un plein chômage du samedi tous les quinze jours, ce système a été établi pour faciliter l'alternance des équipes dans les usines à production et à feu continu.

Le 3° de l'article 8 prévoit les délais dans lesquels la durée de travail actuellement pratiquée sera ramenée en une ou plusieurs étapes aux limitations fixées par l'article 6, détermination qui incombe en principe aux règlements d'administration publique qui, dans la plupart des cas, se borneront à constater l'état de fait résultant des accords survenus entre les intéressés.

Les dérogations permanentes prévues par le 4° de l'article 8 ont une importance toute particulière, elles permettent de demander à un nombre restreint d'ouvriers un travail supplémentaire afin que la production générale de l'établissement continue à s'accomplir dans les mêmes conditions qu'avant la promulgation de la loi. Elles peuvent être classées en deux catégories : la première comprend tous les

travaux constituant des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'établissement. Comme exemple de travaux préparatoires, on peut citer le travail des ouvriers occupés à la conduite des fours, fourneaux, sécheries, étuves ou chaudières, ou encore celui des ouvriers occupés au chauffage des cuves et bacs ou le travail des mécaniciens et des chauffeurs employés au service des machines motrices. A titre d'exemple de travaux complémentaires, on peut citer le travail des ouvriers employés après l'arrêt de la production au nettoyage et à l'entretien des machines qui ne peuvent pas être mises au repos pendant la marche générale de l'établissement.

La seconde catégorie de dérogations permanentes, de beaucoup moins importante que la précédente, comprend les travaux effectués par un personnel dont le travail est essentiellement intermittent. Par exemple : les garde-barrières, les employés des petites gares, etc... Dans ces hypothèses, la durée du travail effectif est remplacée pour ainsi dire par une durée maxima de présence.

En dehors des dérogations permanentes, l'article 8 dans son 5° prévoit des dérogations temporaire « qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroits de travail extraordinaires, à des nécessités d'ordre national ou à des accidents survenus ou imminents ».

Le n° 6 de l'article 8, prévoit les mesures de contrôle en ce qui concerne la réglementation de la durée du travail et indique que les règlements d'administration publique doivent préciser « les mesures de contrôle des heures de travail et de repos et de la durée du travail effectif ainsi que la procédure suivant laquelle seront accordées ou utilisées les dérogations ». En effet, moins uniforme est la réglementation, et plus strict doit être le contrôle pour que la loi soit pratiquement bien observée.

Enfin l'article 8 au 7^o indique que les règlements doivent fixer « la région à laquelle ils sont applicables », expression volontairement assez vague, la région pouvant varier avec chaque industrie. C'est au groupement professionnel qu'il appartiendra de déterminer l'industrie et la région dans lesquelles le règlement sera ainsi applicable.

La question salaire a été réglée par l'article 2 de la loi de 1919 qui porte que « la réduction des heures de travail ne pourra, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction des salaires ».

« Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet. »
Le projet du gouvernement ne contenait aucune clause relative aux salaires.

Les explications de M. Briand, qui ont emporté le vote de cet article 2, précisent assez le sens de la formule qu'il renferme pour qu'il ne puisse s'élever de difficultés d'interprétation à ce sujet.

M. Briand, lors de la discussion à la Chambre, a bien fait ressortir qu'il ne s'agissait nullement de « figer » en quelque sorte le taux des salaires en vigueur, lors de l'application de la loi, lesquels seraient, dans la suite, susceptibles d'être diminués ou augmentés suivant le libre jeu des conventions entre contractants.

Il s'agit là d'une clause de sauvegarde des salaires qui visait à empêcher que la réduction des heures de travail ne fut au moment de sa réalisation le prétexte de la réduction des salaires.

Pour l'application pratique de cet article de la loi, il y a lieu d'envisager plusieurs hypothèses :

S'il s'agit d'un salaire à la journée, à la semaine ou encore au mois, il ne subira aucune modification et sera le même que pour dix, onze ou douze heures de travail.

Pour les ouvriers payés à l'heure, il faudra pratiquer une augmentation de 25 0/0 du salaire horaire, correspondante

à la diminution de la journée du travail afin que l'ouvrier qui travaillait dix heures ait un salaire égal pour huit heures de travail.

Mais l'hypothèse la plus délicate est celle où l'on se trouve en présence d'un travail à la tâche. Si la production reste la même par suite d'une amélioration de l'outillage par exemple, les tarifs ne seront point modifiés. Si, au contraire, l'ouvrier faisant preuve d'une activité normale ne peut maintenir son gain antérieur, il y aura lieu de réviser ces tarifs. Mais cette révision se fera d'après le libre consentement des parties parce qu'on est en face d'une hypothèse pour laquelle aucun règlement d'administration publique n'est destiné à régler les conditions du taux du salaire.

Il va de soi que l'application de l'article comporte la collaboration du ministre du Travail et des ministres compétents.

PREMIÈRE PARTIE

ETUDE DES DIVERS RÉGLEMENTS
PRIS EN APPLICATION DE LA LOI
DU 23 AVRIL 1919
SUR LA JOURNÉE DE HUIT HEURES

Pour que la nouvelle loi soit applicable à une industrie ou un commerce, dans une région déterminée il faut donc un règlement.

C'est le 29 août 1919 que le ministre du Travail a présenté au Président de la République, les deux premiers projets de règlements d'administration publique, concernant l'un, les industries du livre, l'autre les industries de la préparation des cuirs et peaux qui devaient s'appliquer à tout le territoire.

A cette occasion. M. Colliard, alors ministre du Travail, exposait dans son rapport au Président de la République, les méthodes suivies par l'administration du Ministère du Travail pour la préparation de ces projets de décrets.

Il est intéressant pour bien faire ressortir le caractère de ces nouveaux règlements de se reporter aux idées exposées par le ministre dans ce rapport.

Tout d'abord, il rappelle que le règlement peut être pris d'office par le gouvernement ou sur la demande d'une ou de plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou seulement régionales. Mais le ministre avait estimé qu'il était préférable de ne pas user de cette faculté

d'agir d'office et d'attendre d'être saisi d'une demande émanant des intéressés.

D'autre part, bien que la loi de 1919 laisse la plus large liberté au gouvernement au point de vue de la partie du territoire auquel la réglementation doit s'appliquer, le ministre s'était cru obligé de ne jamais fausser la concurrence entre les établissements intéressés et de faire coïncider le domaine d'application de la réglementation projetée avec celui de cette concurrence. Or, d'après la constatation du ministre, les établissements industriels étaient bien dispersés sur les différents points du territoire et ils se faisaient concurrence sur le marché national et même mondial. Il avait donc estimé qu'il n'était pas équitable de placer ces établissements dans des conditions différentes au point de vue de la concurrence et des charges. Les intéressés étaient d'ailleurs les premiers à reconnaître la nécessité au point de vue de la réglementation d'un régime uniforme dans les principales branches de l'activité industrielle, les grandes organisations d'employeurs et d'employés avaient conclu des accords devant s'appliquer à l'ensemble du territoire.

Le ministre indiquait, en outre, que la préparation des deux projets de règlements sur les industries du Livre et sur celles de la préparation des cuirs et peaux avait été précédée de la consultation des organisations patronales et ouvrières comme l'ordonne notamment l'alinéa 2 de l'article 7.

En ce qui concerne la seconde industrie indiquée, une note insérée au *Journal officiel* du 2 juin 1919 avait invité les organisations patronales et ouvrières à faire parvenir, dans le délai d'un mois, leur avis sur les dispositions qu'il leur paraissait nécessaire d'introduire dans le règlement d'administration publique, et quelques jours après une note identique était insérée en ce qui concerne les industries du Livre. Bien que l'indication de cet avis eut

pu être considérée comme une observation suffisante de la prescription de l'article 7, le ministre avait cru meilleur de renforcer leur effet en leur donnant une plus considérable publicité, notamment par la publication d'une circulaire du 3 juin 1919 dans laquelle il avait invité les inspecteurs du travail à appeler, par la distribution d'avis dans leur circonscription, l'attention des organisations ouvrières et patronales sur l'enquête qui se préparait, en même temps qu'une autre circulaire demandait aux préfets leur concours pour assurer la plus large publicité à ces avis ou invitations. Le ministre indique dans son rapport que dans l'élaboration même des règlements, il n'a cessé de s'inspirer, dans la plus large mesure, de l'idée qui domine la législation nouvelle, celle de la collaboration constante avec les organisations patronales et ouvrières, que l'effort principal de son administration, pendant toute la première période qui a suivi la promulgation de la loi de 1919, a été tout d'abord d'encourager la conclusion d'accords directs susceptibles de donner au Ministère du Travail des bases solides pour la rédaction des futurs règlements.

Toutefois, le ministre ne veut pas qu'on exagère la portée de la disposition de l'article 7, alinéa 3, d'après lequel les règlements d'administration publique devront se référer, là où il en existe aux accords intervenus entre les organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées.

Cette prescription ne signifie évidemment pas que le pouvoir réglementaire devra incorporer dans les décrets toutes les dispositions de ces accords et celles-là seulement. Il y a, en effet, des dispositions qui, par leur objet, excèdent le cadre des décrets relatifs à l'application de la loi du 23 avril 1919. Il y en a d'autres qui ont une partie trop particulière pour trouver place dans une réglementation d'ordre général et qui, d'ailleurs, pourraient

difficilement se concilier entre elles. D'autre part, beaucoup de ces accords laissent dans l'ombre ou l'imprécision des questions qui, aux termes de l'article 8, doivent être résolus par des règlements d'administration publique.

Enfin, le pouvoir réglementaire ne doit pas perdre de vue les répercussions qui peuvent résulter de la réglementation projetée au point de vue de l'intérêt général. Il est donc nécessaire, dans tous ces cas, que le Gouvernement ne se considère pas comme trop étroitement lié par les accords et tout en s'en inspirant largement, le ministre indique que les règlements soumis à l'approbation du Président de la République, ont dû parfois compléter ou préciser ces accords sur divers points.

En outre, le ministre avait estimé que les projets, une fois ainsi préparés et réalisés, devaient être eux-mêmes encore soumis à l'examen des plus importants représentants des organisations ainsi intervenues dans les accords et, à cet effet, il a convoqué des commissions mixtes composées de représentants qualifiés de ces organisations et les projets de décrets ont fait l'objet de discussions approfondies au sein de ces commissions.

Ces projets peuvent être considérés comme l'expression définitive de l'accord qui s'est réalisé entre les principales organisations patronales et ouvrières en ce qui concerne les industries pour lesquelles les règlements étaient prévus.

Avant d'être publiés, ces règlements ont encore été soumis au Conseil d'Etat qui, leur donnant sa complète approbation a, pour ainsi dire, contresigné avec son autorité de pouvoir réglementaire, les propositions mêmes émises par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et notamment les principes suivants dont le ministre s'était inspiré pour rédiger son rapport :

1° Attendre pour faire intervenir le règlement d'administration publique, et comme la loi lui en laisse la faculté,

la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées, par suite éviter d'user de la procédure d'office également prévue par la loi, toutes les fois qu'elle ne s'impose pas pour assurer l'exécution de la loi ;

2° Comme préalable à l'étude des règlements et suivant l'esprit de la loi, provoquer la conclusion d'accords entre associations ouvrières et patronales ;

3° En ce qui concerne les règlements eux-mêmes, consulter les organisations intéressées comme l'exige la loi et leur impartir un délai d'un mois pour produire leur avis ; à cet effet, provoquer ces avis à la fois par une invitation insérée au *Journal officiel* dans un délai convenable et par une lettre circulaire envoyée par les inspecteurs divisionnaires du travail à toutes les organisations patronales et ouvrières intéressées, les préfets étant spécialement invités à prêter leur concours au Ministère du Travail ; s'inspirer des accords préalablement conclus, en particulier de ceux qui ont la plus grande extension territoriale, en l'espèce, les accords nationaux ; enfin, faire établir par des commissions mixtes la concordance des textes des règlements avec les accords intervenus antérieurement par les intéressés, de telle sorte que le texte des projets puisse être considéré comme l'expression définitive de l'accord qui s'est réalisé entre les principales organisations patronales et ouvrières des industries considérées ;

4° En ce qui concerne l'étendue territoriale de l'application des règlements, s'efforcer de ne jamais fausser la concurrence entre les établissements intéressés, faire coïncider le domaine d'application avec celui de la concurrence, en l'espèce, et pour les deux règlements spécialement visés ici, en faire l'application à tout le territoire ; étant entendu que, lorsqu'il s'agira de règlements mis dans le commerce ou dans des industries locales ou régionales, le domaine d'application à envisager pourra

être beaucoup plus restreint, la large collaboration des représentants ouvriers et patronaux étant de nature, comme l'indique le Conseil d'Etat, à réduire l'emploi de la procédure en question, au cas où la diversité des intérêts rendrait l'accord difficile et impossible. Il importait d'insister sur la procédure employée pour l'élaboration des divers décrets, car elle fait très bien ressortir, en même temps que l'esprit, le fonctionnement de la loi nouvelle.

Jusqu'ici 23 décrets ont été publiés, deux autres projets de décrets sont présentés au Conseil d'Etat et plusieurs autres sont en préparation.

Dès maintenant, la loi du 23 avril 1919 s'applique donc effectivement à une partie considérable de l'industrie et du commerce du territoire.

Mais il faut bien faire ressortir que le principe de la loi a été l'objet, dans la pratique, d'une extension bien plus considérable ; car, sans attendre un décret les visant spécialement, nombreuses sont les branches de l'industrie et du commerce qui, à la suite de contrats collectifs, ont adopté la journée de huit heures. Il y a même eu, le plus souvent, un empressement évident du côté des patrons à favoriser ces ententes amiables entre eux et leur personnel qui leur faisaient espérer une plus tardive réglementation légale, tout en donnant une satisfaction immédiate à leurs ouvriers et employés.

La seule différence en pratique, c'est que l'inobservation des clauses contenues dans ces conventions collectives ne sont susceptibles que de sanctions civiles alors que l'inobservation d'un décret peut entraîner des poursuites pénales sur procès-verbal de l'inspecteur du Travail.

Il pourrait sembler à première vue bien difficile de se livrer à une étude de tous ces décrets puisque d'après le principe même de la loi, chaque décret doit être approprié aux conditions particulières de chaque commerce et de

chaque industrie. Mais au milieu de certaines divergences concernant le plus souvent le mode de répartition des heures de travail et les dérogations permanentes et temporaires, il est facile de constater que le corps même du décret reste toujours le même et que c'est le premier décret qui a servi de modèle pour la rédaction de tous les autres. Il est donc absolument nécessaire d'étudier ce décret dans les moindres détails et de le commenter. Il suffira pour les autres, après les avoir groupés, de signaler leurs particularités.

Commentaire du premier décret pris en application de la loi du 23 avril 1919 visant les industries des cuirs et peaux. (Décret du 30 août 1919 publié à l'*Officiel* du 3 septembre 1919.)

Les industries auxquelles le règlement est applicable sont énumérées à l'article premier.

ARTICLE 1^{er}

« Les dispositions du premier décret sont applicables
« dans les établissements ou parties d'établissement où
« s'exercent les industries de préparation des peaux ci-
« après : salage des peaux, tannerie, mégisserie, corroierie,
« vernissage des cuirs, pelleterie et toutes opérations ou
« manipulations se rattachant directement à ces industries.

On voit, par cette énumération, que le règlement est applicable à l'ensemble des industries de préparation des peaux, qui ont pour objet de rendre les cuirs bruts utilisables dans les autres industries.

La répartition des heures de travail est réglementée par l'article 2.

ARTICLE 2

« Les établissements ou parties d'établissement visés à

« l'article 1^{er} devront, pour l'application de la loi du
« 23 avril 1919, choisir l'un des modes ci-après :

« 1^o Limitation du travail effectif au maximum des
« huit heures pour chaque jour ouvrable de la semaine.

« 2^o Répartition inégale entre les jours ouvrables des
« quarante-huit heures de travail effectif de la semaine
« avec maximum de neuf heures par jour afin de permettre
« le repos de l'après-midi du samedi.

« L'organisation du travail par relais est interdite. « En
« cas d'organisation du travail par équipes successives,
« le travail de chaque équipe sera continu sauf l'interrup-
« tion pour les repos.

« A la demande d'organisations patronales ou ouvrières
« de la profession, de la localité ou de la région, des
« arrêtés ministériels pourront, après consultation des
« organisations intéressées et en se référant, là où il en
« existe, aux accords intervenus entre elles, autoriser par
« dérogation à la répartition des heures prévue à l'ali-
« néa 2 pour la semaine de quarante-huit heures et à titre
« provisoire une répartition équivalente à la condition
« que la durée du travail journalier n'excède pas dix heures.
« Le dit régime ne pourra être établi à titre définitif que
« par un règlement d'administration publique.

« Si des organisations patronales ou ouvrières de la
« profession, dans une localité ou dans une région
« demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répar-
« tition du travail pour tous les établissements de la pro-
« fession dans la localité ou dans la région, il sera statué,
« sur la demande par décret portant règlement d'adminis-
« tration publique, après consultation de toutes les orga-
« nisations intéressées et en se référant aux accords inter-
« venus entre elles, là où il en existe. »

Cet article distingue, entre deux catégories de régime :
ceux dont l'application est laissée à la libre disposition

des chefs d'établissement et ceux pour l'application desquels une autorisation spéciale est nécessaire.

Les deux régimes normaux sont les suivants :

a) Répartition du travail à raison de huit heures par chaque jour ouvrable de la semaine.

b) Répartition inégale à raison de quarante-huit heures par semaine avec maximum de neuf heures par jour de manière à permettre le repos du samedi après-midi.

Le choix entre ces deux régimes appartient exclusivement au chef d'établissement et leur mise en application n'est subordonnée à aucune autorisation de l'Inspection départementale du travail, à aucun accord avec les ouvriers ou les organisations ouvrières.

Après avoir édicté que les industriels auraient le choix entre ces deux régimes de répartition des heures de travail, le règlement ajoute dans un alinéa suivant que d'autres régimes basés sur des périodes de temps différentes pourront être autorisés à la condition que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures.

Ces autorisations devront être données par arrêté ministériel pris après consultation de toutes les organisations intéressées et en se référant, là où il en existe aux accords intervenus entre elles. Les régimes ainsi institués ne pourront être établis à titre définitif que par voie de règlement d'administration publique.

En conséquence, les industriels qui auraient déjà mis en application dans leurs établissements, un de ces régimes, à la suite par exemple de contrats collectifs de travail devront, pour pouvoir le maintenir, obtenir un arrêté ministériel.

Cet arrêté pourra être pris à leur demande ou à la demande des organisations locales, régionales ou professionnelles dont ils font partie. Il convient de noter en outre, que les arrêtés dont il s'agit pourront intervenir

aussi bien en faveur d'un établissement isolé que d'un ensemble d'établissements.

Il suffira donc à tout chef d'établissement qui voudra bénéficier de l'application d'un régime autre que les deux régimes normaux, d'adresser une demande à l'inspecteur départemental du travail qui provoquera l'arrêté nécessaire.

Le dernier alinéa de l'article 3 prévoit qu'un régime uniforme de répartition du travail pourra être fixé pour tous les établissements de la profession dans la localité ou dans la région.

Cette généralisation à tous les établissements d'une même localité ou d'une même région, d'un régime qui ne peut convenir qu'à quelques-uns est une mesure trop grave pour n'avoir pas été entourée de formalités spéciales.

Elle devra pour être obtenue :

a) Etre demandée par les organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans la localité ou dans la région ,

b) Faire l'objet d'un décret portant règlement d'administration publique, lequel ne pourra intervenir qu'après consultation de toutes les organisations intéressées, et en se référant aux accords intervenus entre elles, s'il en existe.

L'alinéa 2 de l'article 2 porte, qu'en cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe sera continu, sauf l'interruption pour les repos.

Cette disposition a pour but d'interdire le travail par équipes alternantes, c'est-à-dire l'emploi d'un système qui consisterait, par exemple, à faire travailler l'équipe A de huit à douze heures ; l'équipe B de douze à seize heures , l'équipe A de seize à vingt heures ; l'équipe B de vingt heures à minuit.

La clause dont il s'agit n'est d'ailleurs que la reproduc-

tion de celle insérée à l'article 16 du Code du Travail (livre II) avec cette différence, que l'article 16 ne visait que les femmes et les enfants, tandis qu'il est ici question à la fois des femmes, des enfants et des hommes adultes.

Cette interdiction des équipes discontinues n'avait été introduite dans notre législation que pour éviter certaines difficultés de contrôle auxquelles se heurtaient les inspecteurs du travail et c'est pour cette même raison qu'elle a été maintenue dans le règlement d'administration publique. En ce qui concerne les repos, le règlement comme la loi elle-même ne contient aucune disposition. Les horaires de repos sont donc laissés à l'entière discrétion des patrons ainsi que la répartition des heures de travail dans la journée.

La récupération des heures de travail perdues est réglementée par l'article 3.

ARTICLE 3

« En cas d'interruption collective du travail résultant
« de causes accidentelles ou de force majeure (accidents
« survenus au matériel, interruption de force motrice,
« sinistres) une prolongation de la journée de travail
« pourra être pratiquée, à titre de compensation des
« heures de travail perdues et sous réserve des forma-
« lités de contrôle prévues à l'article 7 du présent décret
« dans les conditions ci-après.

« a) En cas d'interruption d'une journée au plus, la
« récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum
« de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail.

« b) En cas d'interruption d'une semaine au plus, la
« récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum
« de trente jours à dater du jour de la reprise du travail.

« c) En cas d'interruption excédant une semaine, la
« récupération ne pourra s'effectuer au delà de la limite

« indiquée à l'alinéa précédent sans autorisation écrite
« de l'inspecteur départemental du travail, donnée après
« consultation des organisations patronales et ouvrières
« intéressées.

« En cas d'interruption collective du travail un autre
« jour que celui du repos hebdomadaire, en raison de
« jours fériés, fêtes locales ou autres événements locaux,
« la récupération des heures de travail pourra être auto-
« risée par l'inspecteur départemental du travail, après
« consultation des organisations patronales et ouvrières
« intéressées.

« L'augmentation exceptionnelle prévue à titre de com-
« pensation ne peut avoir en aucun cas pour effet, de
« porter la durée journalière du travail à plus de dix
« heures.

« Dans les établissements où le régime hebdomadaire
« de travail comporte le repos d'un après-midi par
« semaine, soit le samedi, soit tout autre jour de la
« semaine, par application d'un régime spécial comme il
« est prévu au paragraphe 5 de l'article 2, la récupération
« pourra se faire par suspension de ce repos de l'après-
« midi.

« Le chef d'établissement qui veut faire usage des
« facultés de récupération prévues dans le présent article
« doit, soit dans l'avis, soit dans la demande d'autorisa-
« tion qu'il devra adresser à l'inspecteur départemental
« du travail, indiquer la nature, la cause et la date de
« l'interruption collective de travail le nombre d'heures de
« travail perdues, les modifications qu'il se propose
« d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récu-
« pérer les heures perdues ainsi que le nombre de per-
« sonnes auxquelles s'applique cette modification. »

Cet article détermine donc les conditions dans lesquelles
pourra s'effectuer la récupération des heures perdues en
cas d'interruption collective de travail, résultant, soit de

causes accidentelles, ou de force majeure, soit de jours fériés ou de tous autres événements locaux.

En ce qui concerne le caractère collectif de l'interruption du travail, il n'est pas nécessaire pour donner lieu à récupération que le chômage affecte la totalité de l'établissement ; l'interruption du travail dans une partie seulement de l'établissement à la condition qu'elle affecte l'ensemble du personnel occupé dans cette partie de l'établissement, peut également donner lieu à récupération.

La faculté d'user du droit de récupération par suite de chômage résultant de causes accidentelles ou de force majeure est subordonnée dans tous les cas à l'observation de certains délais et dans un cas seulement à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est exigée que dans le cas où l'interruption excèdera une semaine et lorsque la récupération ne pourra s'effectuer dans un délai de trente jours.

Trois délais sont prévus selon la durée des interruptions.

Le règlement indique comme rentrant dans les cas de causes accidentelles ou de force majeure, les accidents survenus au matériel, l'interruption de force motrice, les sinistres.

Il y a lieu de remarquer que les trois causes dont il s'agit comprennent la grande majorité des cas qui peuvent se présenter. En particulier l'interruption de force motrice doit s'étendre d'une façon très générale, et indépendamment du motif qui lui a donné naissance. C'est ainsi que le défaut de combustible ayant empêché le fonctionnement des machines génératrices de courant, sera valablement considéré comme rentrant dans ces cas.

Il n'en est pas moins vrai que l'interruption collective de travail pourrait résulter de causes accidentelles ou de force majeure autres que celles énumérées au décret. Il

en serait ainsi par exemple dans le cas de manque de certaines matières premières dû à une crise des transports. C'est à dessein, et on le comprend, que les rédacteurs du décret n'ont pas voulu qu'en pareil cas, alors même que la récupération pourrait s'effectuer dans un délai maximum de cinquante jours, l'industriel ait la faculté de récupérer les heures perdues sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Il ne s'en suit pas d'ailleurs, dans ces mêmes cas, que la récupération soit interdite. Seulement les industriels qui voudront bénéficier de cette mesure devront, quel que soit le délai nécessaire pour effectuer la récupération, demander l'autorisation de l'inspecteur départemental, comme ils sont déjà tenus de le faire dans le cas où le chômage étant dû à l'une des trois causes visées au décret, la récupération prévue doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas cinquante jours.

En ce qui concerne la récupération des interruptions collectives en raison de jours fériés légaux, inventaires, fêtes locales ou autres événements locaux, deux circulaires du ministre du Travail, en date, l'une du 31 janvier 1920, l'autre, du 23 novembre 1920, ont donné aux inspecteurs divisionnaires du travail, toutes les instructions nécessaires pour la mise en application des dispositions contenues dans les règlements qui pouvaient donner lieu à certaines hésitations d'interprétation.

Tout d'abord, dit le ministre dans sa circulaire du 31 janvier 1920, il convient d'observer que l'autorisation à donner par l'inspecteur départemental du travail, n'est pas forcément limitée à un jour férié déterminé, qu'elle peut intervenir chaque année pour autoriser la récupération des jours fériés nommément désignés ; qu'elle peut même autoriser cette récupération jusqu'à nouvel ordre sans qu'il soit besoin, chaque année, d'une autorisation spéciale.

Il est bien évident que ce système ne peut jouer que lorsqu'il s'agit de jours fériés, fêtes locales ou autres événements locaux pouvant être prévus à l'avance. Quand il s'agit d'événements locaux imprévus, il faut une autorisation spéciale portant sur cet événement même.

Les règlements n'imposent pas d'ailleurs de délai pour la récupération des heures de travail perdues ; celle-ci pourra donc avoir lieu, dans le cas d'autorisations annuelles ou à durée indéterminée et sous réserve évidemment des formalités de contrôle prévues à l'article 3 *in fine* à telle ou telle époque de l'année, selon les nécessités de l'industrie.

D'autre part, aux termes de la disposition précitée, l'autorisation de récupérer pourra être donnée après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Lorsqu'il existe des organisations patronales et ouvrières locales, ce sont ces organisations qui doivent être consultées par l'inspecteur départemental. S'il n'en existe point, l'inspecteur pourra rechercher, dans la mesure du possible, l'opinion du personnel intéressé avant de statuer.

Il y a lieu de remarquer que le règlement prévoit une consultation et que, par suite, l'avis des organisations patronales et ouvrières ne lie pas l'inspecteur départemental. Mais il va de soi que le service devra s'efforcer de réaliser un accord entre les deux parties, afin d'éviter que la mise à exécution de l'autorisation ne soulève une opposition susceptible de la mettre en échec.

Puis le ministre ajoute : « La question s'est posée de savoir si les heures récupérées devaient être considérées comme heures supplémentaires et payées en conséquence. Il y a lieu d'observer qu'aux termes des règlements en vigueur, seules doivent être considérées obligatoirement comme telles, les heures effectuées pour faire face aux surcroîts extraordinaires de travail. Si les deux parties

sont toutefois d'accord pour gratifier les heures récupérées, le service ne peut s'y opposer, mais il n'a pas à sanctionner cet accord et il ne saurait subordonner à son observation le bénéfice de l'autorisation. »

Dans son autre circulaire du 23 novembre 1920, le ministre donne à ses inspecteurs divisionnaires des instructions sur la forme que doit revêtir la demande d'autorisation présentée par un industriel, au cas où il s'agit de l'utilisation d'un crédit d'heures de récupération réglée par une autorisation donnée par l'inspecteur par anticipation ; autorisation valable pour l'année entière et pouvant même, dans certains cas s'appliquer jusqu'à nouvel ordre, sans qu'il soit besoin chaque année de la renouveler.

On s'est demandé, dit le ministre, s'il n'était pas nécessaire que l'employeur fournisse d'une façon précise pour l'utilisation de toutes les heures de récupération, les indications prévues par l'article 3, dernier alinéa, des décrets. « Indiquer la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire, en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'appliquent ces modifications. »

Sans doute, l'employeur qui introduit une demande de récupération a dû envisager à l'avance le mode d'utilisation des heures récupérées en faisant état des variations probables de l'activité de son établissement. Cependant, il y a lieu de tenir compte des à-coups qui peuvent modifier le programme de récupération arrêté par l'employeur.

Les termes des décrets permettent aux inspecteurs de donner à cet égard des facilités aux chefs d'établissements tout en entourant l'autorisation des garanties nécessaires pour assurer le contrôle de l'utilisation des heures de récupération. En effet, l'alinéa rappelé plus haut de l'article 3

du décret, s'applique non seulement à la demande d'autorisation indispensable dans les cas de récupération d'heures perdues pour jours fériés, fêtes locales, etc., mais à l'avis de récupération, qui est prévu comme suffisant dans les cas de récupération d'heures perdues du fait d'interruption collective d'une journée à une semaine au plus par suite de causes accidentelles ou de force majeure.

La seule distinction entre les deux ordres de récupérations est que les unes sont de droit et les autres subordonnées à l'autorisation. Mais le procédé de contrôle étant le même, j'estime que la stipulation du décret reçoit satisfaction si l'inspecteur ayant, par son autorisation, ouvert le droit à la récupération demandée, il est précisé dans cette autorisation même, et comme une des conditions de celle-ci, que l'employeur devra, préalablement à l'utilisation de toute portion du crédit d'heures de récupération ainsi ouvert, adresser à l'inspecteur un avis contenant les indications requises.

Vous voudrez bien, en conséquence, dit le ministre à ses inspecteurs divisionnaires, accorder aux chefs d'établissements qui vous saisiront de demandes d'autorisations globales de récupérations, la faculté de choisir celui des deux systèmes (présentation d'un tableau anticipé de la répartition des heures de récupération, ou envoi d'avis à l'occasion de l'utilisation de chaque portion du crédit) qu'il jugera le plus compatible avec les conditions de sa production.

Comme on le voit, l'interprétation donnée par le ministre, est des plus larges et susceptible de donner toutes facilités aux chefs d'établissements.

L'article 4 concerne les mesures de contrôle.

ARTICLE 4

« Dans chaque établissement ou partie d'établissement,

« les ouvriers et employés ne pourront être occupés que
« conformément aux indications d'un horaire précisant
« pour chaque journée et éventuellement pour chaque
« semaine ou pour toute autre période de temps dans le
« cas d'application du paragraphe 5 de l'article 2.

« Cet horaire présumé établi suivant l'heure légale
« fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque
« période de travail et en dehors desquelles aucun ouvrier
« ou employé ne pourra être occupé. Le total des heures
« comprises dans les périodes de travail ne devra pas
« excéder les limites fixées par l'article 2.

« L'horaire daté et signé par le chef d'entreprise sera
« affiché en caractères lisibles et apposé de façon appa-
« rente dans chacun des locaux de travail auxquels il
« s'applique.

« Toute modification de la répartition des heures de
« travail devra donner lieu avant sa mise en service à une
« rectification du tableau affiché.

« Un double du tableau affiché et des modifications
« apportées éventuellement à ce tableau devra être préa-
« lablement adressé à l'inspecteur départemental du tra-
« vail.

« En cas d'organisation du travail par équipes, la com-
« position nominative de chaque équipe sera indiquée,
« soit par un tableau affiché, soit par un registre spécial
« tenu constamment à jour et mis à la disposition du ser-
« vice de l'inspection du travail. »

Cet article reproduit, en les étendant à tous les ouvriers, les dispositions contenues dans l'article 85 du Code du Travail et qui n'étaient applicables qu'aux enfants de moins de dix-huit ans et aux femmes.

Mais l'établissement de cette législation s'était heurtée à des difficultés de jurisprudence qui l'avaient rendue pour ainsi dire inutile. En effet, alors que les auteurs de l'article 8 avaient certainement voulu que fut obligatoire,

sous sanctions pénales, l'exacte correspondance des heures de travail avec les heures portées sur le tableau et affichées, en fait, la jurisprudence de la Cour de cassation ayant estimé que l'affiche ne devait pas avoir des conséquences aussi strictes, les indications sur la durée du travail, portées sur celles-ci, ne correspondaient plus à rien puisqu'il avait été finalement décidé que l'inexactitude du tableau au point de vue de l'indication des heures de travail n'entraînerait pas une amende.

Les nouveaux règlements constituent donc une réforme depuis longtemps demandée mais qui n'avait pas encore été réalisée.

L'article 5 énumère les dérogations permanentes.

ARTICLE 5

« La durée du travail effectif pourra être prolongée
« au delà des limites fixées conformément à l'article 2 du
« présent décret pour les travaux désignés dans le tableau
« ci-après :

« 1° Travail des mécaniciens, électriciens, chauffeurs
« employés au service de la force motrice, de l'éclairage,
« du chauffage : une heure et demie chaque jour, deux
« heures, le lendemain de chaque journée de chômage ;

« 2° Travail des ouvriers spécialement employés à la
« conduite des calorifères, étuves, séchoirs sous la con-
« dition que ce travail ait un caractère purement prépara-
« toire : une heure et demie chaque jour ; deux heures le
« lendemain des jours de chômage ,

« 3° Travail des ouvriers employés d'une façon courante
« ou exceptionnelle à l'entretien et au nettoyage pendant
« l'arrêt de la production des machines, fours, calorifères
« et autres appareils de production que la connexité des
« travaux ne permet pas de mettre isolément au repos pen-
« dant la marche de l'établissement : une heure et demie
« chaque jour de travail, deux heures le dimanche ;

« 4° Travail d'un chef d'équipe dont la présence est indispensable pour coordonner le travail des deux équipes
« qui se succèdent ou pour suppléer l'absence imprévue
« d'un chef d'équipe : deux heures ;

5° Travail des ouvriers employés à des travaux nécessaires à la conservation des matières périssables mises
« en œuvre (conservation des cuirs de boucherie, surveillance des trempes, de pelains, des peaux à l'échauffe
« des conflits du tannage : six heures par semaine utilisables seulement le samedi après-midi et le dimanche ;

« 6° Travail des ouvriers employés à des travaux reposant sur des réactions techniques ou chimiques qui ne
« peuvent être arrêtées à volonté lorsque les unes et les autres n'ont pu être déterminées dans les délais réglementaires (cuisson des huiles, coction des bois de teinture, préparation de la liqueur de chrome) : deux heures
« en plus le jour où ont lieu ces travaux ;

« 7° Pour le personnel de maîtrise ou d'hommes de corvée exécutant les travaux préliminaires à la mise en
« marche de l'établissement (surveillance des cuirs tannés humides, sortie des cuirs vernis des étuves le matin,
« surveillance de la sèche en corroirie) : deux heures en plus les jours où le travail est suspendu.

« 8° Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels : gardiens, veilleurs de nuit, conducteurs d'automobiles, charretiers, magasiniers préposés au service d'incendie, garçons de bureau, pointeurs : quatre heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement, quatre heures le dimanche matin. »

La règle est que les dérogations ne sont applicables qu'aux hommes adultes.

Les enfants en sont donc exclus et les femmes également, à moins de clause spéciale dans le règlement.

Il va de soi qu'avec chaque règlement varient et le

nombre de dérogations et la durée de chaque dérogation.

Quant aux dérogations temporaires, elles sont réglementées par l'article 6.

ARTICLE 6

« La durée du travail effectif pourra être à titre temporaire prolongée au delà des limites fixées conformément à l'article 2 du présent décret dans les conditions ci-après :

« 1^o Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement. Faculté illimitée pendant un jour au choix de l'industriel ; les jours suivants, deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement ;

« 2^o Travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation. Limite à fixer dans chaque cas, de concert entre le Ministère du Travail et le ministère qui ordonne les travaux ;

« 3^o Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire de travail), quatre-vingt-dix heures par an réparties sur quatre-vingt-dix jours au maximum.

« En aucun cas, la durée du travail journalier ne pourra dépasser dix heures. »

Dans tous les règlements, nous trouvons invariablement reproduites les dérogations temporaires prévues par les 1^o et 2^o de cet article.

Seules celles prévues en cas de surcroît extraordinaire de travail (3^o) subissent les modifications appropriées

aux exigences de chaque industrie ou de chaque commerce.

L'article 7 règle les formalités générales à remplir pour bénéficier des dérogations.

ARTICLE 7

« Le bénéfice des dérogations permanentes est acquis
« de plein droit aux chefs d'établissement, sous réserve
« d'accomplissement des formalités prévues par l'article 4
« du présent décret.

« Tout chef d'établissement qui veut user des facultés
« prévues à l'article 6 du présent décret est tenu d'adresser
« préalablement à l'inspecteur départemental du travail
« une déclaration datée spécifiant la nature et la cause de
« la dérogation, le nombre d'ouvriers (enfants, femmes,
« hommes) pour lesquels la durée du travail sera pro-
« longée, les heures de travail et de repos prévues pour ces
« ouvriers, la durée évaluée en jours et en heures de la
« dérogation. »

Copie de cet avis sera affichée dans l'établissement à titre de modification temporaire de l'horaire courant.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspecteur du travail, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations avec indication de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret au sujet de l'horaire et il y restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Le bénéfice des dérogations permanentes est donc acquis de plein droit au chef d'établissement.

L'industriel qui voudra user de ces dérogations ne sera astreint qu'à une seule formalité : faire figurer ces déro-

gations dans les tableaux affichés portant les horaires applicables à l'établissement ou à l'atelier.

En ce qui concerne les heures supplémentaires prévues par les dérogations temporaires, le système du préavis est substitué au système de la demande d'autorisation, système déjà appliqué d'ailleurs par la loi sur le repos hebdomadaire dans le décret du 24 août 1906 et par le décret du 18 septembre 1918 sur la semaine anglaise et qui a été seulement généralisé en ce qui concerne la journée de huit heures.

Ce préavis doit contenir la date, la durée, la cause de la dérogation, le nombre des ouvriers, enfants, femmes et hommes auxquels s'applique la prolongation de la durée de la dérogation évaluée en jours et en heures.

ARTICLE 8

« L'article 8 porte que les heures de travail effectuées
« par l'application des dérogations prévues au 3° de l'ar-
« ticle 6 du présent décret sont considérées comme heures
« supplémentaires ; mais aucun taux n'est fixé ; ces heures
« seront payées conformément aux usages en vigueur pour
« les heures de travail effectuées en dehors de la durée
« normale. »

L'article 9 détermine la date et le champ d'application du décret.

ARTICLE 9

« Les dispositions du présent règlement s'appliqueront
« à l'ensemble du territoire français. Elles entreront en
« vigueur quinze jours après la publication au *Journal*
« *officiel*.

« Toutefois, pendant un délai qui ne pourra excéder
« six mois à dater de la mise en vigueur du présent règle-
« ment, le ministre du Travail pourra, après consultation
« des organisations patronales et ouvrières intéressées,

« accorder des dérogations exceptionnelles dans le cas où
« la mise à exécution des dispositions ci-dessus compor-
« teraient l'augmentation du personnel spécialisé ou la
« transformation de l'outillage ou des locaux.

« Les dérogations exceptionnelles ne pourront élever la
« durée de la journée de dix heures ».

Il faut noter qu'un règlement du 27 août 1920 concernant la fabrication de *ganterie de peau* y compris toutes les opérations se rattachant à cette fabrication (teinture, cousage, piqure, pose d'agrafes et boutons) n'a fait qu'étendre à cette industrie les dispositions du règlement s'appliquant à la préparation des cuirs et peaux.

Telle est donc la teneur du premier règlement d'administration publique pris en application de la loi du 23 avril 1919.

Il peut être considéré comme le règlement type dont les clauses de fond ont été reproduites par les règlements postérieurs.

Une classification sérieuse de ces divers règlements est irréalisable, car, selon le principe même de la loi, chacun doit s'adapter aux exigences particulières de l'industrie ou du commerce qu'il concerne. La répartition des heures de travail, les délais de récupération en cas d'interruption collective résultant de causes accidentelles ou de force majeure, les dérogations permanentes, les dérogations temporaires, pour surcroît extraordinaire de travail varient avec chaque règlement.

Toutefois, il est facile de grouper ces divers règlements, car certains ne font qu'étendre purement et simplement à une industrie, un règlement déjà en vigueur ; d'autres ne subordonnent cette extension qu'à de légères modifications ; d'autres enfin ne font que réviser des règlements antérieurs, et dans ces deux derniers cas, il y aura lieu à des comparaisons intéressantes.

Ces règlements ainsi groupés, il conviendra de noter leurs particularités propres, ce qui donnera une idée exacte des stipulations très variées en même temps que très précises qu'ils contiennent.

Cette étude seule est susceptible de bien montrer ce qu'a été dans la pratique l'application des principes généraux de la loi.

En même temps que le règlement s'appliquant à l'industrie de la préparation des cuirs et peaux paraissait à *l'Officiel*, un autre règlement concernant *l'Industrie du Livre* applicable dans tous les établissements ou parties d'établissements où s'exercent les industries suivantes : imprimerie typographique, imprimerie lithographique, imprimerie en taille douce, phototypie, gravure sur bois pour impression, coloris au patron, reliure et brochure.

Comme dispositions particulières :

L'article 2, dans son paragraphe 4, porte que dans les établissements de phototypie, la durée du travail effectif pourra être répartie sur une période de deux semaines avec maximum de neuf heures par jour et un jour de repos s'ajoutant au repos hebdomadaire. Il s'agit là du régime dit des quatre-vingt-seize heures également pratiqué dans plusieurs autres industries, telles les industries métallurgiques.

Le paragraphe 6 *in fine* du même article prévoit le remplacement du repos de l'après-midi du samedi par un repos d'une demi-journée, un autre jour de la semaine.

Pour ce qui est des dérogations permanentes, l'article 5 prévoit une prolongation soit de deux heures par jour, soit de douze heures par semaine : 1^o pour les mécaniciens et chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage et du chauffage ; 2^o pour les employés d'ateliers, contremaîtres, préparateurs, hommes

de service, livreurs, cochers, personnel occupé au nettoyage des machines ou du matériel.

En ce qui concerne les dérogations temporaires, l'article 6, dans son paragraphe 3, accorde aux chefs d'établissements, en cas de surcroît extraordinaire de travail, un crédit de cent vingt heures par an réparties sur cent vingt jours au plus avec maximum de deux heures par jour, exceptionnellement, jusqu'au 1^{er} janvier 1920 et pour faciliter l'application de la loi, deux heures par jour ouvrable.

Ne sont pas imputables sur les dites cent vingt heures les heures supplémentaires faites l'après-midi du samedi pour compenser le chômage des jours fériés légaux.

Nous ne voyons pas figurer comme dans le premier règlement cette clause que, dans aucun cas, la journée ne devra pas excéder dix heures.

L'industrie de la *Chaussure en gros* a été réglementée par un décret du 19 novembre 1919. Autour de ce décret, il convient de grouper un décret du 4 juillet 1920, modifiant le précédent en ce qui concerne cette industrie, dans le département de la Seine seulement ; deux autres décrets, tous deux en date du 30 décembre 1920, concernant l'extension du décret du 19 novembre 1919, aux industries de la fabrication des galoches et espadrilles en tous genres et à celle de la sellerie et bourrellerie ; un dernier décret enfin qui, le 16 mars 1921, est venu modifier le paragraphe *b* de l'article 3 du décret du 19 novembre 1919.

Dans son rapport au Président de la République, le Ministre fait remarquer que le Conseil d'Etat approuvant le projet qui lui était soumis, a cru devoir toutefois substituer dans l'article 2, l'intervention de règlement d'administration publique à celle d'arrêtés ministériels en ce qui concerne l'établissement définitif de régimes déroga-

toires à la répartition des heures de travail telle qu'elle est déterminée par le premier alinéa de cet article. Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que ce règlement pose nettement le principe de la semaine anglaise obligatoire.

Article 2. — « La répartition des quarante-huit heures de travail effectif de la semaine devra se faire de telle sorte que la durée du travail journalier ne dépasse pas neuf heures les cinq premiers jours de la semaine et cinq heures le samedi matin. »

Comme dérogations permanentes l'article 5 compose :
1° une prolongation de une heure et demie pour les mécaniciens et chauffeurs employés au service de la force motrice de l'éclairage et du chauffage.

2° De deux heures pour les employés d'atelier, contre-maîtres de fabrication, hommes de service, livreurs.

L'article 6 prévoit, en cas de surcroît extraordinaire de travail, soixante heures supplémentaires par an réparties sur un maximum de soixante jours. En aucun cas, la durée du travail journalier ne devra excéder dix heures.

Sur la demande des organisations ouvrières du département de la Seine, après avis des organisations patronales suivi d'un accord le 14 mai 1919, un règlement en date du 4 juillet 1920 a uniformisé la répartition des heures de travail dans ce département.

Article premier. — Dans le département de la Seine, « la répartition des quarante-huit heures de travail devra s'effectuer à raison de 8 h. 40 les cinq premiers jours, du lundi au vendredi inclus et de 4 h. 40 le samedi matin, selon l'horaire ci-après : de 7 h. 20 à 12 heures et de 13 h. 30 à 17 h. 30 du lundi au vendredi ; de 7 h. 20 à midi le samedi. Seul règlement qui, parmi ceux jusqu'ici publiés, prévoit un horaire détaillé avec des repos obligatoires déterminés. »

Suivant l'article 2, après consultation des organisations

ouvrières et des organisations patronales, des modifications pourront être apportées au régime normal sur autorisation délivrée par l'inspecteur divisionnaire du Travail, sous réserve que ces modifications ne comportent pas plus de neuf heures les cinq premiers jours et cinq heures le samedi matin.

Certaines difficultés se sont élevées au sujet du domaine d'application du décret du 19 novembre 1919 qui avait été déterminé d'une façon trop générale par l'article 1^{er} ainsi libellé : Les dispositions du présent décret sont applicables dans tous les établissements ou parties d'établissements où s'exerce la fabrication des chaussures en gros, y compris toutes les opérations se rattachant à cette fabrication (fabrication, piqures de tiges, fabrication de talons en cuir, découpage de cuir pour chaussures, cambrure) et dans les usines de réparations de chaussures.

Cet article concerne-t-il la fabrication des chaussures en tous genres (par exemple : fabrication de galoches, espadrilles, chaussons de feutre, pantoufles), quelle que soit la matière principale mise en œuvre pour leur confection : cuirs, étoffes, caoutchouc.

« J'ai cru, dit le ministre, dans sa circulaire en date du 17 février 1920, devoir consulter à ce sujet les organisations patronales et ouvrières des industries de la fabrication des chaussures en gros. Ces organisations m'ayant fait parvenir des avis divergents, je me propose, afin de prendre une décision en toute connaissance de cause, de soumettre la question à l'examen d'une commission mixte spéciale groupant les représentants des organisations patronales et ouvrières des industries intéressées.

Et le ministre invite en conséquence le Service de l'Inspection à ne pas exercer jusqu'à nouvel ordre, le contrôle de l'application du décret du 19 novembre 1919 dans les

établissements où s'exerce la fabrication des spécialités de la chaussure mettant en œuvre, à titre principal, d'autres matières que le cuir.

La question a été résolue par un règlement en date du 30 décembre 1920 s'appliquant à ces industries.

Toutefois, les établissements ou parties d'établissement occupant moins de 5 ouvriers et situés dans les localités comptant moins de 10.000 habitants ne sont pas visés par le décret.

Quant au mode de répartition des heures de travail, ce règlement n'impose plus la semaine anglaise et laisse aux chefs d'établissement l'option généralement accordée entre la limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour ouvrable de la semaine ou la répartition inégale entre les jours ouvrables, des quarante-huit heures de travail effectif de la semaine avec maximum de neuf heures par jour afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, ce règlement accorde un crédit de soixante heures par an réparties sur soixante jours au maximum qui pourra être exceptionnellement porté à cent vingt heures en 1921 et cent heures en 1922.

Le 30 décembre 1920, un règlement a appliqué aux industries de la sellerie et de la bourrellerie le décret du 23 novembre 1919 réglementant l'industrie de la chaussure en gros, mais avec quelques modifications toutefois.

C'est ainsi qu'en cas d'interruption collective d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quarante-cinq jours à dater du jour de la reprise du travail.

De même, de nouvelles dérogations permanentes sont prévues (article 3); 2° une heure et demie pour le travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des calorifères et séchoirs sous la condition que ce travail ait

un caractère purement préparatoire ; 3^e quatre heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels : gardiens, veilleurs de nuit, conducteurs d'autos, charretiers, magasiniers, préposés au service d'incendie, garçons de bureau, peinteurs.

L'article 4 accorde, en cas de surcroît extraordinaire de travail, un crédit maximum annuel de cent vingt heures (au lieu de soixante). En aucun cas, la durée du travail journalier ne pourra dépasser dix heures.

Conformément à l'article 5, ce décret ne s'applique pas aux établissements ou parties d'établissements occupant moins de 5 ouvriers et situés dans des localités de moins de 10.000 habitants.

Enfin, un décret du 16 mars 1920 est venu modifier le paragraphe b) de l'article 3 du décret du 19 novembre 1919. En cas d'interruption collective d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quarante-cinq jours à dater du jour de la reprise du travail (au lieu de trente jours).

Les industries textiles, branche importante de l'industrie nationale, ont été réglementées par un décret du 12 décembre 1919, auquel il y a lieu de rattacher un autre décret, en date du 14 août 1920, s'appliquant à l'industrie de la chapellerie et qui n'a fait qu'étendre à cette industrie, le règlement concernant les industries textiles avec quelques modifications.

Les industries textiles visées par le décret du 15 décembre 1919 sont énumérées dans l'article 1^{er} d'une façon très détaillée : établissements ou parties d'établissements où la laine, le coton, la soie, la chappe, le chanvre, le jute, le lin, la ramie, l'amiante, la soie artificielle et tous autres textiles naturels ou artificiels sont l'objet des trai-

tements, manipulations ou fabrications ci-après énumérées : teillage, lavage, épuration, triage, classage, effilochage, épaillage, cordage, peignage, filature, retordage, moulinage, dévidage, tissage, tricotage, fabrication au métier de broderies, tulles, guipures et dentelles et de filets de tous genres, apprêt, teinture, blanchiment, impression, conditionnement et toutes autres opérations se rattachant à ces traitements, manipulations et fabrications.

L'article 2, après avoir laissé aux chefs d'établissements l'option habituelle entre la limitation du travail à raison de huit heures par jour ouvrable et une répartition inégale afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi, prévoit que ce repos pourra être transféré du samedi au jour de marché de la localité.

Que dans les industries de la teinture et de l'apprêt du blanchiment et de l'impression sur tissus, filés et matières, les quarante-huit heures de travail effectif pourront être réparties sur les cinq premiers jours de la semaine avec maximum de dix heures par jour.

Et que dans l'industrie des tulles, guipures et dentelles, l'autorisation d'organiser des équipes travaillant d'une façon discontinue pourra être accordée par l'inspecteur divisionnaire du travail lorsque les organisations patronales et ouvrières intéressées seront d'accord pour demander cette exception.

D'après le premier paragraphe ; alinéa b) de l'article 3, en cas d'interruption collective d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de soixante jours à dater du jour de la reprise du travail. Et le troisième paragraphe du même article comporte que : la récupération des heures de travail perdues par suite des mortes-saisons dans les industries de la teinture et de l'apprêt du blanchiment et de l'impression sur tissus filés et matières et pour les opérations du triage dans

l'industrie du peignage sur le territoire des cantons de Roubaix, Tourcoing et Lannoy ainsi que dans l'industrie cotonnière des Vosges, pourra être autorisée par l'inspecteur départemental du travail jusqu'à concurrence de cent heures par an. Cette faculté de récupération pourra être étendue à titre provisoire par arrêtés ministériels à d'autres industries, d'autres régions, lorsqu'un accord sera intervenu à ce sujet entre les organisations patronales et ouvrières intéressées. Ledit régime ne pourra être établi à titre définitif que par un règlement d'administration publique.

D'après le paragraphe 3 de l'article 4, des heures différentes de travail et de repos pourront être prévues pour les catégories de travailleurs auxquels s'appliquent les dérogations prévues par les articles 5 et 6, ainsi que dans les moulinsages de soie pour les ouvriers torsiers et les ouvrières mouliniennes. La liste des dérogations permanentes prévues à l'article 5 est très détaillée.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, l'article 6, troisième alinéa, accorde une dérogation annuelle de cent cinquante heures réparties sur cent cinquante jours au maximum. En aucun cas, la durée du travail journalier ne pourra dépasser dix heures.

Enfin il est à noter que l'article 6 *in fine* contient la disposition suivante : « Quand, dans un même établissement, il est exercé à la fois, dans des locaux séparés, plusieurs industries énumérées à l'article 1^{er}, il sera compté autant d'établissements que d'industries pour l'application du troisième alinéa du présent article.

En vertu de cette disposition, l'employeur exerçant dans un même établissement textile plusieurs des industries énumérées à l'article 1^{er}, peut bénéficier, pour chacune de ces diverses industries, de crédits distincts d'heures supplémentaires.

Au cours de la préparation du décret du 12 décembre

1919, fixant les conditions d'application dans les industries du vêtement de la loi du 23 avril 1919, il avait été décidé à la suite d'observations formulées par les intéressés que les industries de la chapellerie ne seraient pas visées par ce décret et qu'un règlement particulier leur serait consacré.

Le décret du 14 août 1920 a tenu compte de ce que les conditions de travail de fabrication de chapeaux se rapprochent plutôt de celle des industries textiles. D'après l'article 1^{er}, sous réserve des modalités apportées par les articles 2 et 3 du présent décret, les dispositions du règlement du 12 décembre 1919 visant les industries textiles sont applicables aux industries ci-après désignées :

Fabrication, teinture et apprêt de chapeaux de feutre, laine, poil, soie, peluche de soie, paille et toutes autres matières ; fabrication de formes pour modes ; fabrication de coiffes et cuirs pour chapeaux, fabrication de chapeaux vernis et mécaniques.

L'article 2 modifie ainsi les dérogations permanentes du règlement s'appliquant aux industries textiles :

2^o Graissage des transmissions principales. Trois heures au delà de la limite hebdomadaire assignée au travail général de l'établissement (au lieu de deux heures).

7^o Personnel préposé à l'emballage, à la livraison, deux heures avec maximum de douze heures par jour (au lieu de quatre) ;

8^o Personnel préposé au pointage, au nettoyage des locaux : une heure au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'établissement (au lieu de deux).

L'article 3 (troisième alinéa) prévoit comme dérogation temporaire, en cas de surcroît extraordinaire de travail, un crédit annuel de cent vingt heures au maximum qui pourra être porté exceptionnellement à deux cent heures pendant les années 1920 et 1921 et à cent cinquante heures pendant l'année 1922.

En aucun cas, la durée de travail journalier ne pourra dépasser dix heures.

Comme le dit le ministre dans son rapport au Président de la République, ces chiffres n'ont été arrêtés qu'à la suite d'échanges de vues entre les délégués des principales organisations patronales et ouvrières réunies en commissions mixtes, lesquelles ont fait apparaître la nécessité d'un régime transitoire destiné à permettre aux industries de la chapellerie, l'adaption de leur outillage à la nouvelle durée du travail.

En résumé, ce règlement comparé à celui visant les industries textiles se caractérise dans l'ensemble par des restrictions quant aux dérogations permanentes et temporaires.

Un décret du 12 décembre 1919 visant *l'industrie de la blanchisserie, de l'habillement et du vêtement*, énumère dans son article 1^{er} les établissements ou parties d'établissements auxquelles s'applique le règlement : blanchisserie de neuf, blanchisserie de faux cols, manchettes et devants de chemises empesés ; broderie pour couture, confections et modes, confection de bretelles, ceintures, bandages et autres objets en tissu classique, confections de casquettes et bérets ; confection en fourrures ; confection en bonneterie ; confection pour les armées de terre et de mer, pour l'armée coloniale, confection pour les administrations civiles ; corsets, couvertures, cravates, fleurs, feuillages, et fruits artificiels. Ganterie en tissus, lingerie pour dames et enfants, lingerie et chemiserie pour hommes ; flanelle manufacturée, faux cols, mode ; mode en gros, parapluies et ombrelles, plissage d'étoffe à façon et montage de boutons, plumes pour modes et parures, retissage ou stoppage, vêtements caoutchoutés, vêtements de tous genres confectionnés et sur mesure pour hommes, dames et enfants, travaux de couture sur tissus en tous genres à la machine ou à la main.

A l'article 2, nous voyons stipulée cette clause particulière concernant la répartition des heures de travail que dans la blanchisserie de faux cols et de neuf, dans la teinturerie de plumes pour modes et parures les quarante-huit heures de travail effectif pourront être réparties sur cinq jours de la semaine avec maximum de dix heures par jour.

L'article 3 détermine ainsi les délais de récupération des heures perdues, en cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure :

a) En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de treize jours ;

b) En cas d'interruption d'une semaine au plus dans un délai de trente jours.

L'énumération des dérogations permanentes prévues par l'article 5 est très simplifiée.

1° Travail des mécaniciens et chauffeurs préposés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage.

Travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières autres que les générateurs pour machines motrices ainsi qu'au chauffage des cuves et bacs.

Une heure et demie au-delà de la limite journalière assignée au travail général de l'établissement ; deux heures le lendemain de tout jour de chômage.

2° Personnel préposé à l'emballage, à la livraison, au pointage, au nettoyage des locaux.

Personnel préposé aux institutions créées en faveur des ouvriers de l'établissement et de leurs familles :

Une heure au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'établissement (cette dernière catégorie de dérogations s'appliquant aux hommes et aux femmes).

Par contre, l'article 6, troisième alinéa, en cas de sur-

croît extraordinaire de travail, prévoit avec de multiples modalités quant à son emploi, un crédit de cent-vingt heures par an au maximum réparties par moitié sur : 1^o quinze samedis au maximum par an ; 2^o soixante journées autres que le samedi. Des exceptions sont prévues à cette règle générale.

Le 5 août 1920 paraissait à l'*Officiel* un autre décret en date du 2 août 1920 concernant les *Hôtels et restaurants de la région parisienne*.

Il convient de grouper autour de lui deux autres décrets : l'un en date du 26 août 1920 s'appliquant aux salons de coiffure ; l'autre en date du 17 août 1921 réglementant les pharmacies vendant au détail.

En effet, dans ces genres de commerce, la durée de présence du personnel ne correspond pas avec la durée de travail effectif. Et dans les décrets qui les concernent, le même principe a été admis que la durée de présence autorisée correspond à la durée maximum de travail effectif fixée par l'article 6 du chapitre II (titre I, livre II) du Code du Travail.

Le décret qui concerne les hôtels et restaurants de la région parisienne, s'applique : 1^o aux hôtels, restaurants, cercles, cafés, débits de boisson et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, occupant un personnel de plus de quatre employés ou ouvriers en outre du chef d'établissement ou de son conjoint, situés dans les départements de la Seine, de Seine-et-Marne et Seine-et-Oise (article 1^{er}).

Il est stipulé (article 3) que la durée de présence du personnel employé dans ces établissements doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose entre deux journées consécutives de travail d'un repos interrompu de douze heures au maximum.

Toute durée de présence dépassant onze heures com-

prendra un repos de deux heures consécutives au minimum pendant lequel le personnel aura le droit de quitter l'établissement. La durée de présence des cuisiniers ne pourra excéder neuf heures ; lorsque cette présence est répartie en deux périodes, celles-ci doivent être séparées par un repos de trois heures au minimum pendant lequel le personnel a le droit de quitter l'établissement et ne doit en aucun cas séjourner dans les cuisines.

La durée de présence des lingères ne pourra excéder dix heures.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de présence de chaque équipe ne pourra excéder dix heures.

Les durées de présence fixées dans cet article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas.

L'article 4 laisse aux chefs d'établissements la faculté d'afficher l'horaire ou de le transcrire sur un registre.

Les dérogations permanentes sont énumérées d'une manière très détaillée à l'article 5.

Comme dérogation temporaire, l'article 6 prévoit au troisième alinéa, en cas de surcroît extraordinaire de travail, un maximum annuel de cent quatre heures réparties sur cinquante-deux jours au maximum, sans que la durée de présence puisse être prolongée de plus de quatre heures par jour.

Certaines catégories du personnel ne sont pas soumises aux dispositions de ce règlement et sont énumérées à l'article 9. Ce sont les directeurs, secrétaires, gérants, maîtres d'hôtel, chefs de cuisine, chefs sommeliers, cavistes, premières caissières, premières lingères, occupés dans les établissements désignés à l'article premier.

Les salons de coiffure ont été réglementés par un décret du 26 août 1920.

A la demande de l'Union fédérale des syndicats patronaux des coiffeurs de France, ce décret a été révisé par un autre en date du 30 octobre 1921. Dans l'intervalle, par une circulaire en date du 4 mai 1921, le ministre du Travail avait dû prescrire aux inspecteurs divisionnaires de n'intervenir qu'à l'égard des patrons dans les salons desquels seraient constatées des durées de présence excédant cinquante-quatre heures à Paris et cinquante-sept heures dans les villes de 25.000 habitants.

La révision du premier décret a été en effet des plus laborieuses. D'une part, un nouveau groupement syndical d'ouvriers coiffeurs s'était constitué au sein de l'Union générale des syndicats réformistes et il avait qualité conformément à la loi pour exprimer son avis dans l'enquête qui avait été ouverte. D'autre part, le référendum organisé par le ministre n'avait donné que de faibles résultats. les patrons ayant refusé de s'associer au contrôle des opérations de ce referendum.

En présence de cette situation d'attente qui menaçait de se prolonger, le ministre avait cru bon d'édicter les mesures d'opportunité dont la nécessité se faisait sentir.

Le décret du 26 août 1920 s'applique aux magasins et salons de coiffure pour hommes, magasins et salons de coiffure pour dames ; aux ateliers d'apprêt de cheveux, de confection de postiches et perruques (article 1^{er}).

La répartition des heures de travail est l'objet d'une réglementation minutieuse (article 2).

Dans les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1^{er}, la durée du travail effectif ne devra pas excéder quarante-huit heures par semaine (§ 1^{er}).

Dans les ateliers d'apprêt de cheveux et de confection de postiches et perruques, la répartition des heures de travail doit être telle que la durée de la journée ne dépasse pas neuf heures, les cinq premiers jours de la semaine et cinq heures le samedi matin.

C'est donc la semaine anglaise obligatoire (§ 2).

La durée de présence est ainsi établie cinquante et une heures par semaine à Paris ;

Cinquante-quatre heures dans les villes de plus de 25.000 habitants.

Soixante heures dans celles de moins de 25.000 habitants.

Elle a été modifiée par le décret du 30 octobre 1921 qui l'a portée à : cinquante-quatre heures par semaine à Paris et dans les villes de 500.000 habitants ; cinquante-sept heures dans les villes comptant au plus 500.000 et au moins 100.000 habitants ; soixante heures dans les villes de moins de 100.000 habitants.

La semaine anglaise est également obligatoire à Paris dans les magasins et salons de coiffure pour dames, la répartition hebdomadaire des heures de présence devra être telle qu'elle assure au personnel le repos de la matinée du lundi, la journée de présence ne commencera ce jour-là qu'à 13 h. 30 (§ 4).

La répartition des heures de présence prévue aux paragraphes 3 et 4 du présent article devra se faire de telle sorte que la durée de présence d'aucun jour ouvrable de la semaine n'excède dix heures, ce maximum pourra être porté à onze heures dans les villes de moins de 25.000 habitants où la limite de durée de présence hebdomadaire dépassera cinquante-quatre heures (§ 5).

Le décret du 30 octobre 1921 a ainsi modifié cette dernière clause : ce maximum pourra être porté à onze heures :

a) dans les villes comptant moins de 100.000 habitants où la limite de la durée de présence hebdomadaire dépassera cinquante-sept heures.

b) Dans les villes comptant 100.000 habitants ou davantage dans les établissements où est adoptée la semaine anglaise.

Il est ajouté au paragraphe 5 : que lorsque dans une

région comprenant une partie plus ou moins étendue du territoire ou dans une localité déterminée, il est constaté, par des accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières intéressées, que le maximum hebdomadaire de travail effectif dans les magasins et salons de coiffure pour hommes et dames, correspond à une durée de présence inférieure à celle qui est fixée par le paragraphe 3 du présent article, un régime différent, tenant compte de ces accords, pourra être fixé à titre provisoire par arrêté ministériel. Le dit régime ne pourra être établi à titre définitif que par voie de règlement d'administration publique.

Il est stipulé (art. 3) qu'en cas d'interruption collective de travail, en raison de jours fériés ne coïncidant pas avec le jour de repos hebdomadaire, la récupération des heures perdues pourra s'effectuer dans les ateliers d'apprêt de cheveux, de confection de postiches et perruques par une prolongation de la durée du travail d'une heure, les autres jours ouvrables de la semaine et de quatre heures, le samedi de la dite semaine.

Le chef d'établissement qui veut faire usage de la faculté de récupération doit, un mois avant le début de la semaine où s'effectuera cette récupération, adresser à l'inspecteur départemental du travail un avis indiquant les dates d'interruption collective, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter à la répartition du travail de son établissement ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'applique cette modification. Aucune récupération n'est donc prévue en ce qui concerne les salons de coiffure pour hommes et pour dames.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, l'article 5 accorde un crédit maximum annuel de cinquante-deux heures par jour au maximum.

En aucun cas, la durée de présence journalière ne pourra dépasser onze heures dans les magasins et salons de coiffure et dix heures dans les ateliers d'apprêt de

cheveux, de confection de postiches et perruques.

Le décret du 30 octobre 1921 a autorisé jusqu'au 31 décembre 1921 autant d'heures supplémentaires qu'il y a de semaines quel que soit le nombre d'heures utilisées antérieurement sur le crédit annuel.

Les pharmacies vendant au détail sont réglementées par un décret du 17 août 1921. Ne sont pas visées les pharmacies situées dans des localités de moins de 5.000 habitants.

Il est stipulé (art. 3) que la durée de présence ne pourra excéder neuf heures et demie par jour ouvrable. Un règlement d'administration publique interviendra avant le 1^{er} juillet 1923 fixant la durée de présence qui correspondra à cette époque à la durée maximum de travail effectif.

Nous retrouvons la même clause, déjà rencontrée, dans le règlement visant les salons de coiffure. Quand dans une région ou dans une localité, il est constaté par des accords intervenus entre organisations patronales et ouvrières intéressées que le maximum journalier de travail effectif correspond à une durée de présence inférieure à celle sus-fixée, un régime différent pourra être fixé, à titre provisoire par arrêté ministériel ; le dit régime ne pourra être établi à titre définitif que par voie de règlement d'administration publique.

En ce qui concerne l'horaire et les mesures de contrôle, l'article 4 permet de remplacer l'affichage par la transcription de l'horaire et des rectifications sur un registre tenu constamment à la disposition du personnel et du service de l'inspection du travail.

Comme dérogations permanentes, l'article 5 autorise une prolongation de une heure par jour de présence pour les hommes affectés au chauffage, au nettoyage, à l'emballage et à la livraison.

L'article 6 prévoit des dérogations temporaires pour les travaux urgents en cas d'épidémie (2^e alinéa).

Si l'épidémie est simplement régionale ou locale, un simple arrêté préfectoral fixera la limite de la dérogation.

Si, au contraire, l'épidémie s'étend à tout le pays, cette fixation nécessitera un arrêté du ministre du Travail, après avis du ministre compétent.

En cas de surcroît extraordinaire de travail (3^e alinéa), un crédit de cent heures par an est accordé avec maximum de deux heures par jour.

L'industrie des bâtiments et travaux publics a été réglementée par un règlement du 5 août 1920, mais seulement en ce qui concerne les régions libérées ; c'est-à-dire, précise l'article 1^{er}, les régions situées à l'est ou au nord d'une ligne passant par les limites maritimes des départements du Nord, du Pas-de-Calais et de la Somme ; les limites sud de ce dernier département ; les limites ouest et sud du département de l'Oise et des arrondissements de Meaux, Coulommiers et Provins (Seine-et-Marne), les limites sud du département de la Marne et des communes de Semoine, Mailly-le-Camp et Poidres (Aube) ; les limites sud du département de la Meuse ; les limites ouest et sud du département de Meurthe-et-Moselle ; les limites ouest et sud des arrondissements d'Epinal et Remiremont (Vosges) ; les limites ouest et sud du territoire de Belfort jusqu'à la Suisse.

Dans ces établissements, dit l'article 2, la durée du travail effectif ne devra pas dépasser huit heures par jour ouvrable ; c'est donc le principe de la répartition égale des quarante-huit heures sur les jours ouvrables de la semaine.

Pour ce qui est de la récupération des heures perdues en cas d'interruption collective, l'article 3, à l'encontre de celui des autres règlements, adopte le même régime du simple préavis et pour la récupération des heures perdues en raison de jours fériés, fêtes locales, ou autres événements locaux (qui, dans les autres décrets, nécessitent une

autorisation de l'inspecteur départemental du travail) et pour la récupération des heures perdues pour causes accidentelles et de force majeure. Ces récupérations devront être effectuées dans la semaine ou, en cas d'impossibilité, dans la quinzaine.

Dans l'énumération des causes accidentelles ou de force majeure, nous voyons figurer le manque de matériaux et les intempéries en plus des causes habituellement énumérées.

Au cas où toutes les heures de travail perdues pour intempéries n'auront pu être compensées de la façon ci-dessus, dit le second paragraphe du même article, le nombre des heures restant à récupérer sera fixé chaque année dans le courant d'avril au plus tard, par l'inspecteur départemental du travail, qui déterminera après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, leur mode de récupération à raison de une heure par jour.

En aucun cas, la durée de la journée de travail ne devra excéder dix heures.

Quant à l'horaire et aux mesures de contrôle, le troisième paragraphe de l'article 4 prévoit des heures différentes de travail pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues par l'article 5.

Le double de l'horaire devra être préalablement adressé à l'inspecteur général du travail et non point à l'inspecteur départemental comme à l'ordinaire.

L'article 5 énumère les différentes dérogations permanentes prévues.

Nous sommes en présence du seul décret qui ne prévoit pas d'heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail. Il est vrai que la récupération des heures perdues dans la mauvaise saison rendrait difficile l'emploi d'un crédit d'heures supplémentaires à moins de

porter la durée de la journée de travail à douze heures et même plus.

Les industries de la métallurgie et du travail des métaux ont été réglementées par un décret du 9 août 1920. Avant même la promulgation de la loi du 23 avril 1919, le principe de la loi de huit heures avait été posé dans ces industries le 17 avril 1919, à la suite d'accord intervenu entre les deux organisations nationales, patronales et ouvrières, c'est-à-dire : d'une part, l'union des industries métallurgiques et minières et d'autre part, la fédération des ouvriers en métaux.

Cet accord avait été complété ultérieurement par celui du 24 mai 1919 conclu entre les mêmes groupements.

Ainsi que l'indique l'article 1^{er}, ce projet vise toute l'industrie métallurgique et la plupart des industries des métaux. Seuls ont été laissés provisoirement en dehors, les établissements de forge et de serrurerie occupant moins de cinq ouvriers et les industries telles que la bijouterie, l'orfèvrerie, l'horlogerie, la carrosserie qui n'étaient pas représentées, soit du côté patronal dans l'union des industries métallurgiques et minières, soit du côté ouvrier dans la fédération des ouvriers en métaux.

Au reste, en ce qui concerne *les industries du charronnage et de la carrosserie en tous genres*, un décret du 8 décembre 1920 a étendu purement et simplement à celles de ces industries occupant au moins 5 ouvriers, les dispositions du présent décret.

Les industries visées par ce décret du 9 août 1920 comprennent un nombre considérable d'établissements, comme il est facile de s'en rendre compte par l'énumération très détaillée qui en est faite à l'article 1^{er} (4).

En cas d'interruption collective d'une semaine, l'article 3, dans son premier paragraphe, alinéa b, stipule

que la récupération pourra s'effectuer dans un délai de cinquante jours.

D'après le paragraphe 3 du même article : Dans les ateliers et chantiers de constructions navales et de constructions métalliques où les intempéries provoquent des chômages, la récupération des heures perdues pour cette cause pourra être autorisée par l'inspecteur départemental du travail, après consultation des organisations intéressées.

Aucun maximum n'est prévu ; aucun délai pour récupérer n'est fixé.

Comme la moyenne des heures perdues par suite d'intempéries peut être facilement établie pour des régions données, il semble que rien ne s'oppose à ce que l'autorisation exigée intervienne par avance ; c'est-à-dire : sans attendre que les chômages provenant de ce fait se soient réalisés et pour un chiffre d'heures forfaitement fixé.

Il en est de même pour la récupération des heures de travail perdues par suite des mortes-saisons dans l'industrie de la construction et de la réparation des machines agricoles, mais il est établi un maximum de cent heures par an (§ 4).

Enfin, en ce qui concerne la récupération dans les autres industries soumises aux intempéries ou à des mortes-saisons, il est exigé pour celles-ci des arrêtés ministériels et des accords préalables entre les organisations patronales et ouvrières intéressées (§ 5).

L'article 4 prévoit des heures différentes de travail et de repos pour les catégories de travailleurs auxquels s'appliquent les dérogations permanentes et temporaires. Une énumération très détaillée des diverses dérogations permanentes est donnée par l'article 5.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, il est prévu une dérogation temporaire de cent heures par an au maximum (art. 6, § 3).

En outre, le ministre du Travail pourra, lorsque le ministre, dans les attributions de qui rentrent les travaux, attestera qu'ils sont exécutés dans l'intérêt national, autoriser cinquante heures de plus.

Ce chiffre pourra être porté à cent heures pendant les années 1920-1921-1922. En aucun cas, la durée du travail journalier ne pourra dépasser dix heures.

Nous ne voyons pas figurer à la fin de cet article, comme dans le décret concernant les industries textiles, cette stipulation que : « Lorsque dans un même établissement, il est exercé à la fois dans des locaux séparés plusieurs industries énumérées à l'article 1^{er}, il sera compté autant d'établissements que d'industries » pour l'application du troisième alinéa.

Doit-on inférer de l'absence de cette stipulation spéciale que si, dans un même établissement d'industrie métallurgique ou de travail des métaux, il est exercé à la fois dans des locaux séparés, plusieurs industries énumérées à l'article 1^{er}, il ne saurait être compté qu'un seul établissement pour l'application de l'article 6 § 3 ?

Dans une circulaire en date du 2 décembre 1920, le ministre du Travail précise qu'il n'en est rien. Que si la stipulation du décret du 12 décembre 1919 n'a pas été reprise dans ce décret, c'est parce qu'on a estimé qu'elle n'ajoutait rien aux termes suffisamment explicites des autres dispositions du décret et qu'il en était de même pour tous les autres décrets.

Un décret du 31 décembre 1920 a réglementé *l'industrie de la Meunerie*.

Ce décret s'applique à tous les établissements ou parties d'établissement où s'exerce l'industrie de la meunerie.

La répartition des quarante-huit heures de travail se fera à raison de huit heures par jour, les six jours ouvrables de la semaine.

Dans les moulins hydrauliques sujets à des chômages résultant des basses eaux ou d'inondations, les quarante-huit heures de travail effectif de la semaine pourront être réparties sur cinq jours avec maximum journalier de dix heures.

Pour les techniciens, la répartition pourra se faire sur une période de trois semaines consécutives soit cent quarante-quatre heures en dix-huit jours ouvrables avec maximum journalier de dix heures (article 2).

Sont désignés sous le nom de techniciens, les contre-maîtres conducteurs, bluteurs, et, pour les moulins travaillant plus de 300 quintaux de grain par jour, les nettoyeurs. Toutefois, les dits techniciens pourront, pendant la durée du poste de travail, vider le blé, tirer et ensacher la farine et le son et dans les moulins travaillant moins de 100 quintaux de grain, aider à tous les travaux de manutention et de nettoyage.

En cas d'interruption collective de travail d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quarante-cinq jours à dater du jour de la reprise du travail.

Pour les moulins hydrauliques sujets à des chômages résultant de basses eaux ou d'inondations, l'inspecteur départemental du travail pourra, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, fixer forfaitement le nombre des heures perdues qui pourront être récupérées au cours de l'année (article 3) (1).

Une énumération détaillée des diverses dérogations permanentes prévues par le règlement est donnée à l'article 5.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, un crédit de deux cent soixante heures par an est accordé avec maximum de deux heures par jour et réparti sur deux cent soixante heures au plus (article 6, 3^e alinéa).

L'*industrie de l'ameublement* a été réglementée par un décret du 19 mars 1921.

Ce décret concerne les établissements ou parties d'établissements où s'exercent les industries suivantes :

Ameublement, tapisserie, décoration, literie.

Fabrication et réparation de meubles en tous genres.

Ateliers d'ébénisterie, menuiserie.

Fabrication d'instruments de musique.

Fabrication de cadres de marqueterie.

Sculpture et gravure sur bois.

Coloration, vernissage, décoration, dorure, argenture sur bois.

Miroiterie, biseautage et argentage des glaces.

Toutefois ne sont pas visés les établissements occupant moins de cinq ouvriers et n'utilisant pas de force motrice, situés dans des localités comptant moins de 5.000 habitants (article 1^{er}).

En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, qu'il s'agisse d'une interruption d'une journée ou d'une semaine au plus le délai de récupération est de quarante-cinq jours à dater de la reprise du travail (article 3, § 1, alinéas *a*) et *b*).

De nombreuses dérogations permanentes sont autorisées (article 5).

En cas de surcroît extraordinaire de travail, un crédit de cent vingt heures par an est accordé.

Mais en aucun cas, la journée de travail ne devra dépasser dix heures.

— Un décret du 29 avril 1921 est venu réglementer la *Manutention maritime dans les ports*.

Aux termes de l'article 1^{er}, les dispositions de ce décret sont applicables dans les ports de mer et les ports fluviaux accessibles aux navires de haute mer, aux ateliers, chantiers, magasins, entrepôts et bureaux des entreprises de

manutention maritime dans les ports, que ces entreprises soient exploitées d'une façon indépendante ou comme annexes à d'autres industries.

La répartition des quarante-huit heures de travail effectif de la semaine devra se faire à raison de huit heures par jour.

A la demande des organisations patronales ou ouvrières, un régime uniforme de répartition de travail pour une catégorie de travailleurs pourra être établi à titre provisoire par arrêté pris conjointement par le ministre du Travail et le ministre chargé des ports et de la marine marchande ; ce, après consultation des organisations intéressées.

Un règlement d'administration publique sera nécessaire pour instaurer ce régime à titre définitif (article 2).

Lorsque des ouvriers sont embauchés à la semaine ou au mois, les heures perdues par suite de défaut de travail peuvent être récupérées au cours de la même semaine ou du même mois ou de la semaine ou du mois suivant. Mais la journée ne devra, dans aucun cas, excéder dix heures.

La seule formalité requise pour cette récupération consiste en l'inscription sur un registre de la date, de la nature de cause, des interruptions et du nombre d'heures à récupérer et des modifications apportées par l'horaire pour leur récupération.

Ce registre doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et de l'autorité du port (article 3). L'intervention de cette autorité est à noter, nous la rencontrerons encore plusieurs fois. En ce qui concerne l'établissement de l'horaire pour le travail effectué sur le domaine public, nous voyons intervenir cette même autorité d'accord avec les chefs d'entreprise, après avis des usagers et des ouvriers intéressés du port (article 4).

Il est également stipulé au même article que des heures différentes de travail et de repos peuvent être établies

pour les travailleurs soumis au régime des dérogations permanentes dont il est fait une énumération très complète à l'article 5.

En plus des délégations temporaires habituellement prévues, l'article 6, après avoir autorisé au paragraphe 3 une dérogation de deux heures par jour au maximum pour des travaux urgents minutieusement énumérés, prévoit dans son quatrième paragraphe que des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité du port après consultation des intéressés quand l'intérêt général l'exige.

Ces heures seront payées au tarif des heures supplémentaires.

Pour ce qui est des formalités à remplir pour l'utilisation des dérogations temporaires accordées, le système du préavis est remplacé par la simple inscription sur un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et de l'autorité chargée du contrôle du port.

— Le *commerce en gros et demi gros* est réglementé par un décret du 17 mai 1921.

Ce décret concerne les magasins, entrepôts, chantiers, caves, chais, bureaux où s'effectuent des opérations de commerce en gros et demi-gros de marchandises de toute nature.

Il est également applicable aux ouvriers et employés occupés dans ces établissements à un travail accessoire, lorsque ce travail a pour objet exclusif d'assurer l'entretien desdits établissements ou de leurs dépendances (article 1^{er}).

L'option habituelle est laissée au chef d'entreprise entre la limitation du travail effectif à huit heures par jour ouvrable et la répartition inégale avec maximum de neuf heures par jour, pour permettre le repos de l'après-midi du samedi. Il est prévu en outre que ce repos pourra être

porté au lundi matin sous réserve que la journée de travail ne commencera pas ce jour-là avant treize heures (article 2).

Les délais de récupération prévus en cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure sont ainsi fixés : en cas d'interruption d'une journée au plus dans un délai de quinze jours à dater de la reprise du travail, ce délai est de cinquante jours en cas d'interruption d'une semaine au plus.

En outre, dans les chantiers en plein air des commerces où les intempéries provoquent des chômages, la récupération des heures perdues pour cette cause pourra être autorisée par l'inspecteur départemental du travail jusqu'à concurrence de cent heures par an après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

En aucun cas, la journée de travail ne devra excéder dix heures.

Les dérogations permanentes sont énumérées à l'article 5.

En cas de surcroît extraordinaire de travail, des dérogations sont prévues, dont l'importance varie avec le genre de *commerce* (article 6, § 3).

* * *

Cette étude un peu aride des divers décrets pris en application de la loi du 23 avril 1919 nous permet de constater ce qu'a été dans la pratique l'application de la loi.

La loi fixait la nature des dérogations, elle n'en fixait pas l'ampleur.

Une porte était donc ouverte de ce côté qui eut permis de tourner la loi et d'en faire en quelque sorte une loi de façade.

En ce qui concerne les dérogations permanentes, nous avons vu comment les décrets spécifient suivant chaque

genre d'industrie ou de commerce, les catégories du personnel appelées à bénéficier de ces dérogations et comment ils ont été parcimonieux dans l'octroi de ces dérogations qui varient d'une heure à quatre heures par jour, suivant qu'il s'agit de chauffeurs de fours et mécaniciens ou de magasiniers.

Quant aux dérogations temporaires, nous avons pu constater que le crédit annuel de dérogations temporaires octroyé variait entre cent et cent cinquante heures.

En tablant sur une base de trois cents jours ouvrables et de huit heures par jour, l'ouvrier travaille deux mille quatre cents heures. Ces heures supplémentaires ne représentent donc à peine qu'un vingt-cinquième.

Si l'on répartit également ce supplément sur tous les jours ouvrables, on aboutit à une prolongation d'environ quinze minutes seulement de la journée de travail.

Mais pour beaucoup de professions, les règlements ne se bornent pas seulement à fixer un maximum d'heures supplémentaires, ils déterminent enore le nombre maximum de jours sur lesquels les heures de la provision pourraient être réparties.

Tout examinateur impartial est donc obligé de reconnaître que non seulement la loi de huit heures a été votée en France mais que son application a été effective.

SECONDE PARTIE

APPRÉCIATION CRITIQUE

Il convient, avant de se livrer à toute appréciation de la loi telle que nous la connaissons maintenant, d'examiner ce que vaut en lui-même le principe de la journée de huit heures.

C'est au nom de la justice sociale que ses défenseurs prétendent le justifier.

Or, il semble difficile de voir en quoi la journée de huit heures est plus juste que la journée de neuf heures ou de dix heures.

Plus difficile encore de voir comment, au nom de ce principe, on peut imposer la même réglementation uniforme à tous les travailleurs et à tous les genres de travaux.

La fatigue occasionnée par le travail varie, en effet, avec la résistance de l'ouvrier et avec la lourdeur de la tâche qu'il a à remplir.

Même sans tenir compte du premier facteur trop difficile à évaluer, il faut bien établir une distinction suivant qu'il s'agit d'un travail continu et pénible comme celui du mécanicien sur sa locomotive ou d'un travail intermittent et facile comme celui d'un employé de gare sur une petite ligne.

Dans la pratique au point de vue social, l'application de la journée de huit heures sera bonne ou mauvaise suivant l'emploi que l'ouvrier fera de ses loisirs.

Elle sera bonne, si ces loisirs sont consacrés à la vie de famille, à la formation intellectuelle et morale, ou encore si le jeune ouvrier les emploie en partie à suivre des cours d'apprentissage.

Elle sera mauvaise, si ces mêmes loisirs ne sont pour l'ouvrier qu'une occasion de dépenses nuisibles à sa bourse et à sa santé dans les cabarets.

M. Albert Thomas, lors des travaux préparatoires traitait à la Chambre un tableau enchanteur de la société sous la réglementation future, et il entrevoyait avec la journée de huit heures, la fin de l'alcoolisme en France. La réalité ne semble pas avoir confirmé ces espérances chimériques.

La vie de famille n'est possible que dans un logement sain et suffisamment spacieux ; la crise du logement ne saurait lui être favorable.

Certes, bien des ouvriers seraient susceptibles de s'intéresser à des travaux de jardinage sains et rémunérateurs, mais ils habitent le plus souvent dans de grandes agglomérations où les terrains font défaut.

Alors même que l'ouvrier est sérieux et travailleur, qu'advient-il le plus souvent ?

Sa journée de travail terminée, il en recommence une autre ailleurs, car si la loi défend au patron de faire travailler l'ouvrier plus de huit heures, elle ne défend point à l'ouvrier d'aller travailler ensuite chez un autre patron.

Dans ces conditions, la loi de huit heures remplit-elle véritablement le but dans lequel elle a été instituée ?

Mais il est un autre point de vue auquel il faut nécessairement se placer.

* * *

Alors même que théoriquement le principe de la journée de huit heures serait accepté comme un idéal que l'on

doit s'efforcer de réaliser, faudrait-il encore que dans la pratique cette réalisation fût possible.

Il ne suffit pas de poser *a priori* un principe, il faut qu'il soit pratiquement applicable.

Au-dessus de l'ouvrier et du patron, il y a en effet la nation. Cette collectivité qui a sa vie propre et ses exigences ; la nation, qui elle-même, a des rivales contre lesquelles elle doit soutenir une concurrence souvent difficile sur le marché mondial.

Lors du vote de la loi de huit heures, nous avons vu que c'était précisément la perspective d'une réglementation internationale uniforme qui avait été l'argument décisif, celui qui l'avait emporté finalement contre toutes les objections qu'on formulait.

La France avait alors la certitude que dans la lutte économique dont la paix allait donner le signal pour la conquête du marché mondial, les armes seraient égales.

A ce point de vue, ses espoirs ont été cruellement déçus par les échecs successifs des diverses tentatives de Législation Internationale du Travail.

Dès la conférence de Washington convoquée par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique le 29 octobre 1919, ne voyait-elle pas les promoteurs mêmes de la Conférence s'abstenir de toute représentation parce que le Sénat refusait de ratifier le traité de Versailles.

Et lorsque la Conférence eut admis de larges dérogations pour certaines catégories d'industries, notamment la semaine de 56 heures dans les usines à feu continu, ainsi que d'importantes exceptions géographiques, quatre Etats seulement : la Grèce, la Roumanie, l'Inde, la Tchécoslavie ratifièrent le projet de convention.

Or, c'étaient précisément les Etats auxquels la Conférence avait accordé certains délais ou même un régime spécial.

La Conférence de Washington s'était bornée à procla-

mer le principe de la journée de huit heures dans la marine marchande et en avait renvoyé la discussion à une autre conférence.

Ce fut l'objet de la Conférence de Gênes qui siégea du 15 juin au 10 juillet 1920.

La France était particulièrement intéressée aux résultats de cette Conférence, car, depuis près d'un an déjà, par la loi du 2 août 1919, elle avait établi la journée de huit heures pour l'ensemble du personnel du bord, et un décret du 24 février 1920 en avait fixé les modalités d'application.

Cette conférence ne parvint pas même à adopter un texte de convention, cela en raison de l'opposition systématique de la Grande-Bretagne qui défendait avec acharnement les intérêts de sa marine marchande dont elle voyait la prospérité menacée par la journée de huit heures.

Plus tard, sur l'initiative de l'Italie, pays de grande propriété terrienne, où se dessinait une vive agitation parmi le prolétariat agricole, la question de l'application des huit heures dans l'agriculture fut agitée à la Conférence de Genève, le 25 octobre 1921. Cette fois, la France, dont l'agriculture est la principale richesse, se refusa à jouer plus longtemps le rôle de dupe et déclara s'opposer pour inopportunité au maintien de l'ordre du jour.

Elle obtint gain de cause.

On le voit, toutes ces tentatives de réglementation internationale du travail se sont terminées par un échec retentissant, et les beaux rêves, entrevus à la faveur de la vague d'idéalisme Wilsonnien, se sont évanouis.

Que sont, en effet, ces conférences du travail qui devaient élaborer une véritable législation internationale ?

Des parlements du travail où les délégués des Gouvernements ne comprennent que la moitié des membres et où

l'autre moitié, composée de représentants des organisations patronales et ouvrières n'a aucune qualité pour engager son propre pays. Rien d'étonnant que dans ces conditions les Gouvernements ne se soient pas crus liés par les décisions de Washington prises cependant à la presque unanimité.

Et d'ailleurs ces manifestations n'ont guère plus de valeur que les vœux émis par un Congrès car l'organisation internationale du travail ne possède aucun moyen d'action sur ses membres pour les obliger à appliquer ses décisions. Leur entrée en vigueur ne dépend que de la bonne volonté des Gouvernements et des Parlements.

Attendre d'un tel organisme une réglementation internationale sérieuse et soumise à une sanction effective n'est rien moins que chimérique.

* * *

Les grandes nations industrielles sans être astreintes à une réglementation internationale ont-elles du moins, de leur propre chef, appliqué la journée de huit heures ?

Voyons ce qui se passe chez nos concurrents industriels les plus redoutables ?

En Allemagne, pas de loi de huit heures. Le 23 novembre 1919, une simple ordonnance de l'Office impérial pour la démobilisation économique complétée le 17 décembre suivant, a institué la journée de huit heures. Depuis lors, théoriquement, l'industrie allemande est restée soumise au régime des huit heures.

Mais il est relativement plus facile de tourner une ordonnance qu'une loi. Et les industriels allemands n'ont pas manqué de le faire. Il semble que le procédé qu'ils ont le plus souvent employé pour obtenir une prolongation de la journée de travail consiste en la suppression du repos dominical. Le *Wolthrecht* du 11 octobre 1921 signale que par ce détour les grandes usines Leuna en

Thuringe sont revenues à la semaine de cinquante-six heures. C'est également, le cas des usines Mannesmann, August Thyssen, et même ce qui est tout à fait remarquable des chemins de fer de l'Etat.

La loi de huit heures est en beaucoup d'endroits devenue lettre morte, grâce à la bonne volonté des ouvriers et à la souplesse des ordonnances de 1918-1919.

C'est qu'en effet, il fut toujours permis de concilier l'exécution de ces ordonnances « avec les exigences de la vie économique ». Le plus souvent patrons et ouvriers s'entendent pour conserver officiellement la journée de huit heures, mais en l'allongeant par des heures supplémentaires assez nombreuses. D'ailleurs les tribunaux allemands interprètent avec largeur de vue, les ordonnances de 1918-1919. On peut lire dans l'exposé des motifs d'un jugement du tribunal d'Empire que ces ordonnances « n'ont pas voulu limiter le droit de l'ouvrier de disposer librement de sa capacité de travail ». L'Etat est d'ailleurs si peu opposé au système des heures supplémentaires qu'il demande lui-même aux ouvriers mineurs de bien vouloir revenir à cette pratique.

En fait, aujourd'hui, beaucoup d'entreprises allemandes travaillent plus de huit heures par jour. En Saxe, il en est qui travaillent jusqu'à quatorze heures par jour.

Dans la région de Cologne, la journée de travail est de dix heures presque partout. Dans les industries chimiques et métallurgiques, la semaine de cinquante-six ou soixante heures est chose courante.

Par des moyens divers, les Allemands sont donc arrivés à éluder facilement, dès qu'ils en ont éprouvé le besoin, les dispositions des ordonnances de 1918-1919 qui permettaient, d'ailleurs, d'assez larges dérogations.

Au surplus, ces ordonnances ne sont que provisoires. Faites pour la période de démobilisation, elles cesseront d'être en vigueur le 31 mars 1922.

Les lois définitives sont préparées. Quelles en seront les dispositions essentielles ?

Il faut lire le projet sur la durée du travail dans l'industrie si l'on veut savoir comment un texte de loi, après avoir posé en principe une mesure très stricte peut donner aux intéressés de nombreux moyens d'y échapper. Signalons seulement l'article 19 qui permet sous certaines conditions « la substitution à la loi des dispositions fixées dans les conventions collectives signées par les représentants des patrons et des ouvriers ». Le principe des huit heures est conservé, mais les dérogations les plus larges sont accordées, pour des motifs de toutes sortes. C'est ainsi que le ministre du Travail peut autoriser des dérogations « quand ces exceptions sont hautement désirables pour des raisons d'intérêt général ».

L'Allemagne évidemment se gardera d'abroger formellement le régime des huit heures. Elle lui apportera, elle lui a déjà apporté des exceptions qui pourraient, en d'autres pays, rester sans effet pratique, mais qui, chez elle, finiront par supprimer en fait la journée de huit heures. Car, il semble bien que les ouvriers allemands, dans l'intérêt de leur pays, se résigneront à ces accommodements, comme ils l'ont fait pour les ordonnances de 1918-1919.

En Angleterre, la durée de la journée de travail n'a été déterminée par la loi que pour une seule industrie : celle des mines de charbon. Pour toutes les autres, la durée de la semaine normale de travail n'est fixée, lorsqu'elle l'est, que par des conventions collectives entre les organisations patronales et les organisations ouvrières.

Aussi, la journée de huit heures n'est pas générale ; elle n'intéresse pas, à beaucoup près, la totalité des ouvriers, mais seulement 70 à 80 0/0 de la population ouvrière des îles Britanniques. D'ailleurs, la journée de

huit heures, telle que la stipulent les contrats collectifs, n'est pas une journée limite comme dans la loi française, elle n'est qu'une journée de base pour le calcul des salaires. La journée de travail effectif peut-être plus longue et en règle générale, il n'est pas fixé de limite au nombre des heures supplémentaires.

Ces ententes intersyndicales ont au reste un caractère assez précaire.

La grève du textile du nord de la France ayant provoqué un afflux de commandes dans les filatures de laine du Yorkshire, les patrons décidèrent en octobre dernier de prolonger la durée du travail. Et le 12 décembre, les chefs syndicalistes s'inclinèrent et consentirent à autoriser les filatures, à travailler cinquante-deux heures et demie par semaine, jusqu'au 21 janvier 1922.

Dans les chemins de fer, des accords entre les compagnies et les syndicats prévoient un dépassement journalier et un travail du dimanche à intervalles réguliers.

Quant à la marine marchande britannique, elle ignore le régime des huit heures.

Enfin, il est incontestable qu'un mouvement très fort se dessine aujourd'hui dans tout le Royaume-Uni en faveur de la prolongation de la durée du travail.

Si nous franchissons l'Océan, que voyons-nous se passer chez la puissance la plus formidable du monde, aux Etats-Unis ?

Il ne peut pas exister aux Etats-Unis de législation fédérale limitant la durée du travail sur tout le territoire de l'Union. La législation du travail est l'affaire des Etats particuliers.

L'Union ne peut agir que dans un domaine qui est fort restreint, il faut reconnaître qu'elle l'a fait. Une loi du 3 mars 1913 fixe à huit heures la journée de tout ouvrier ou artisan employé par le Gouvernement fédéral ou par un adjudicataire ou sous-adjudicataire à des travaux publics.

Un certain nombre d'Etats ont fixé à huit heures la durée légale du travail dans un certain nombre d'industries.

Ce ne sont pas d'ailleurs, en Amérique comme en Europe, les Etats les plus industriels qui se sont montrés les plus enclins à réglementer la durée du travail.

En fait, la très grande majorité des ouvriers des Etats-Unis n'est pas touchée par la législation des Etats, pas plus que par celle de l'Union.

Ce que la législation n'a pas donné, les organisations syndicales n'ont pas su ou n'ont pas pu le conquérir.

C'est que, sauf dans quelques rares corporations comme celles des mineurs, du bâtiment ou du livre, les ouvriers syndiqués ne sont aux Etats-Unis qu'en très faible minorité; ils ne représentent, en effet, que le huitième de la population ouvrière.

En somme, la journée de huit heures est l'exception aux Etats-Unis. Et là où elle est appliquée, soit légalement, soit en vertu d'accords intersyndicaux, elle n'est conçue de même qu'en Angleterre que comme une journée de base pour le calcul des salaires.

La France se trouve donc aujourd'hui les mains liées en face de puissants concurrents qui ont gardé toute liberté d'action.

Sera-t-elle, dans ces conditions, à même de lutter victorieusement et pourra-t-elle tout spécialement tenir le coup contre la formidable puissance anglo-saxonne qui, dans presque tous les domaines, dirige présentement les destinées du monde économique ?

* * *

En effet, la journée de huit heures, malgré toutes les prévisions optimistes faites avant le vote de la loi par ses promoteurs, a porté un coup terrible à la production

nationale et les justes appréhensions formulées par le monde patronal ne se sont que trop vite réalisées.

Les expériences faites au cours de la guerre, d'après lesquelles certains concluaient qu'il serait impossible de maintenir la production tout en diminuant la durée de la journée de travail avaient été faites dans une période et sur un personnel tout spéciaux.

Il eût été prudent de tenir compte de certains facteurs anormaux comme la volonté de collaborer par un effort soutenu à la défense nationale, l'attrait des hauts salaires et parfois même le souci de rester mobilisé à l'usine, lorsqu'on se trouvait en face d'une augmentation de rendement horaire coïncidant avec une diminution de la durée du travail. Quant aux expériences de taylorisation elles avaient été faites sur un personnel improvisé dont il était particulièrement facile d'accroître le rendement.

Les grands espoirs surtout que l'on plaçait dans le développement du machinisme ont été également trompés.

S'il est possible en effet de remplacer dans certains travaux l'homme par la machine, cette possibilité n'existe pas pour toutes les sortes de travaux.

Alors même qu'elle existe, il faut pouvoir se procurer cette machine ; or, au lendemain de la guerre, c'était une tâche souvent difficile. Comment, au reste, se procurer la masse de capitaux nécessaire pour, à la fois, reconstituer et accroître notre outillage industriel ?

Les faits sont là d'ailleurs qui, après trois années d'expérience ne permettent pas de contester la perturbation profonde que la loi de huit heures a provoquée dans le domaine de la production.

Qu'il s'agisse d'industries où l'activité personnelle de l'ouvrier joue un rôle prépondérant, comme dans les houillères, la métallurgie et le bâtiment ou bien d'industries qui dépendent plus de la machine que de l'homme, la statistique enregistre une diminution de la production se

traduisant naturellement par une augmentation du coût de production qui finalement retombe sur l'ouvrier.

Dans les mines, cette diminution de la production peut être évaluée à 20 0/0.

En ce qui concerne les industries métallurgiques et mécaniques, une enquête a été faite par les soins de l'Union métallurgique et minière.

D'après les conclusions de cette enquête.

La réduction de la journée de travail a été sans influence sur la productivité horaire des ouvriers.

Dans les industries à feu continu pour maintenir la même production journalière que sous le régime précédent, il a fallu procéder à une augmentation d'effectif de 45 à 50 0/0 et comme le salaire journalier de chaque ouvrier est resté le même, il en est résulté une augmentation de dépense de 45 à 50 0/0.

Dans les industries à feu discontinu et les industries mécaniques, si la durée du travail effectif quotidien avait passé exactement de dix heures à huit heures la production journalière aurait diminué de 20 0/0 ; étant donné le gain de 20 minutes qui a été réalisé sur les temps perdus, la diminution n'a été que de 18 0/0 en chiffres ronds. Un accroissement de plus de 20 0/0 du chiffre du personnel et des dépenses de main d'œuvre eut été nécessaire pour produire autant que sous le régime des dix heures.

Dans la mécanique, ces charges se trouvent aggravées par des majorations qui sont souvent appliquées à la rémunération des heures faites en vertu des dérogations et en dehors de la durée normale de la journée de travail.

L'industrie du Bâtiment n'a été réglementée par un décret, qu'en ce qui concerne les régions libérées ; pour l'ensemble du territoire, un accord national a été conclu dès le 19 mai 1919 entre la Fédération Nationale du Bâtiment et des travaux publics d'une part et la Fédération des

Travailleurs du Bâtiment et des travaux publics de l'autre, pour l'application contractuelle de la loi du 23 avril 1919, accord qui établissait le mode général d'application de la loi à la France entière.

Mais devant le refus des ouvriers d'accepter la récupération des heures perdues l'hiver en raison des intempéries, récupération cependant tout à fait conforme et à l'esprit et au texte de la loi ; certains patrons ont refusé de signer les accords, la majorité pressée par les ouvriers et sous la menace de grève ont dû y consentir. Il en résulte dans leurs entreprises une baisse du rendement que l'on peut évaluer entre 20 et 30 0/0 de la production antérieure.

Certes, le régime institué dans les régions libérées prévoit une récupération des heures perdues pendant l'hiver, mais la production n'en a pas moins été diminuée dans la même proportion que le temps de travail était réduit.

Ainsi donc, les promesses faites par les leaders ouvriers, que l'on eut pu croire sincères n'ont pas été tenues. L'ouvrier, dont l'activité est dans tous ces travaux le principal facteur, n'a pas maintenu la production. Doit-on s'en étonner ? Compter que l'ouvrier augmenterait son effort et que, moins fatigué, il voudrait produire davantage, c'était espérer une véritable révolution psychologique. Sans aucun intérêt pécuniaire appréciable, sans aucune contrainte, l'homme ne cherchera jamais à produire autant en huit heures qu'en dix heures, surtout dans des industries où le travail est dur et pénible.

A plus forte raison, la journée de huit heures devait-elle entraîner une réduction de la production dans les industries où la machine joue un rôle capital.

Il ne pouvait par exemple en être autrement dans les Industries textiles où le travail de l'homme consiste en une simple surveillance des machines.

Pour maintenir la production, il eut fallu : ou bien

former deux équipes, mais pour cela le personnel spécialisé faisait défaut; ou bien encore perfectionner l'outillage, mais en plus des difficultés d'ordre général déjà signalées, cette solution se heurtait en outre à une difficulté spéciale d'ordre technique.

En effet, dans cette branche de l'industrie, l'outillage a déjà atteint un tel degré de perfectionnement, qu'il n'était pas possible d'espérer de nouvelles améliorations pour rétablir l'équilibre du prix de revient compromis par la réduction des heures de travail.

Rappelant les vitesses déjà atteintes dans le machinisme des industries textiles, M. Touron, à la séance du Sénat du 23 avril 1910, faisant ressortir très judicieusement la difficulté d'accroître ces vitesses.

« Le problème de leur accroissement, disait-il, est infiniment plus difficile au fur et à mesure même que la vitesse s'accroît; il est plus facile de passer de 100 tours à 1.000 tours à la minute que de 11.000 à 11.100.

Il est difficile d'opérer une enquête sérieuse sur la répercussion que la loi de huit heures a eue sur la production de cette branche de l'industrie française, tant en raison des conditions anormales du travail dans les régions dévastées que de la crise économique qui fait que depuis plusieurs mois, on n'a même pas travaillé huit heures dans la plupart des industries textiles de France. Mais, au dire des industriels, la production horaire de l'ouvrier n'a pas augmenté et ne pouvait pas augmenter.

De même, dans les industries chimiques où les réactions commandent le travail, la production horaire individuelle devait fatalement rester la même. Mais de plus, certaines fabrications qui comportent des réactions dont la durée dépasse huit heures, sans cependant atteindre la durée de travail de deux équipes se sont trouvées dans une situation particulièrement difficile.

Il est inutile d'insister sur les effets désastreux de la loi

de huit heures dans l'industrie des transports qui commande toute la production. M. Raphaël-Georges Levy dans un article paru dans la *Revue des Deux-Mondes* et qui a fait grand bruit a montré d'une façon saisissante toute l'étendue du mal.

Dans les chemins de fer, une augmentation brusque de plus de 100.000 agents a été nécessaire. Il a fallu instantanément élargir les cadres et recruter du personnel à tout prix. La nécessité d'assurer le service a fait abaisser les périodes de stage. C'est ainsi que le certificat d'aptitude a dû être accordé aux mécaniciens au bout de quelques mois, au lieu de trois ou quatre ans. Les résultats inévitables n'ont pas tardé à se faire sentir, le nombre des accidents s'est accru.

Ce personnel nouveau a été pris en grande partie à l'agriculture, ce qui n'a fait qu'accroître la crise de la main-d'œuvre qui sévissait déjà dans les campagnes. Pour faciliter ce recrutement, l'appât des hauts salaires a été nécessaire et la dépense moyenne par agent passait de 2.160 francs avant la guerre à 6.632 francs.

Les conséquences financières directes peuvent être évaluées à 1.100.000.000 de francs de dépenses supplémentaires annuelles qui viennent accroître le déficit déjà considérable.

Dans la marine marchande, les vapeurs qui, avant la loi, avaient 6 hommes de pont et 2 officiers en dehors du capitaine sont maintenant tenus d'avoir un effectif de 9 hommes et 3 officiers. En outre, le travail du dimanche à la mer est payé au titre d'heures supplémentaires sur la plupart des cargos, l'augmentation du personnel a été de 30 0/0.

Les résultats n'ont pas tardé à se faire sentir dans notre industrie de la pêche maritime, les pêcheurs anglais apportent leur poisson dans nos ports du Havre, de Dieppe, de Fécamp, de Dunkerque.

Nos voiliers désarment les uns après les autres. Les chargeurs étrangers viennent jusque dans nos ports faire concurrence aux nôtres.

Si les grandes entreprises ont pu s'adapter tant bien que mal à la nouvelle réglementation du travail, il n'en a pas été de même dans les entreprises de moyenne importance, situées hors des grands centres, le manque de logements ouvriers, l'impossibilité d'en construire les ont empêchées d'augmenter leur personnel pour faire face aux nouvelles obligations de la loi de huit heures, aussi certaines d'entre elles se sont vues contraintes de fermer leurs portes. Nous ne citerons qu'un exemple particulièrement caractéristique que nous empruntons à l'enquête de l'Union des Industries minières et métallurgiques :

« Une usine comprenant des forges, laminoirs et aciéries, située dans les Vosges, dans le village de Mouterhouse où l'industrie mécanique avait été introduite dès le xvi^e siècle, principalement dans le but d'utiliser de petites chutes d'eau et pour tirer parti des bois fournis par de vastes forêts, avait pu résister aux troubles de la guerre de Trente ans et à ceux de la Révolution, et se maintenir jusqu'à ces derniers temps, malgré les transformations subies au cours du dernier quart de siècle par la métallurgie ; cet établissement a reçu le coup de grâce par l'application de la loi de huit heures.

Au moment de l'introduction de la journée de huit heures, l'usine possédait deux laminoirs de fers marchands, un train cingleur pour puddlage avec quatre fours à puddler, un laminoir à bandages, avec les pilons nécessaires à cette fabrication et un four Martin de six tonnes et demie. L'usine, avait son propre chemin de fer à voie normale, desservi par deux locomotives. Elle occupait encore 260 ouvriers dont 150 étaient des ouvriers métallurgistes proprement dits qui jusqu'alors travaillaient en deux tournées de douze heures.

Ces ouvriers habitaient en majeure partie le village même.

Pour pouvoir introduire la journée de huit heures il aurait fallu une nouvelle équipe de 75 ouvriers métallurgistes et une vingtaine d'autres ouvriers pour assurer les services auxiliaires.

Même si on avait pu recruter les 95 ouvriers nécessaires, les conditions géographiques et économiques où se trouvait l'usine ne lui auraient pas permis de supporter une pareille charge et rendaient impossible un nouvel aménagement de nature à augmenter la production.

Force fut donc d'arrêter cet établissement.

A présent, les ouvriers qui pouvaient gagner leur vie sur place sont obligés de s'expatrier pour chercher du travail ailleurs.

Le village qui comptait encore 700 âmes avant l'arrêt de l'usine va rapidement se dépeupler, et toute la contrée prospère par cette industrie, désormais disparue, en ressentira le contre-coup.

Cet exemple typique n'est pas isolé. »

Dans ces conditions, il semble que la cause soit entendue et qu'il n'y ait plus qu'à rendre un jugement de condamnation contre la loi de huit heures. Jugement qui viendrait après beaucoup d'autres. Car depuis deux ans, il ne se passe, pour ainsi dire, pas une semaine, pas un jour, qui ne soient marqués par une manifestation hostile au régime des huit heures émanant tantôt d'un Conseil général, tantôt d'une Chambre de Commerce, tantôt d'un groupement d'industriels, de négociants ou d'agriculteurs.

Mais encore doit-on savoir quel genre de condamnation il convient de porter contre la loi de huit heures. Faut-il l'abroger purement et simplement ? Faut-il la suspendre ? Faut-il la conserver en la corrigeant et comment faut-il la corriger ?

L'heure n'est plus de discuter si la loi de huit heures est en elle-même bonne ou mauvaise, et si elle n'a pas été

introduite imprudemment dans notre législation. Elle existe, c'est un fait. Et c'est en se plaçant en face de cette réalité que nous aborderons l'étude du problème.

Pour l'ouvrier c'est une conquête précieuse à laquelle il tient jalousement et qu'il se laisserait arracher difficilement. Il est sage de redouter que l'abrogation pure et simple de la loi ne provoque des troubles graves dans la classe ouvrière.

Aussi plus nombreuses sont les voix qui se sont contentées de demander que la loi fût suspendue, qu'il fût sursis à son application.

Tel était entre autres l'objet du projet de loi déposé le 22 décembre 1924 par M. Isaac et plusieurs de ses collègues qui demandaient que la loi du 23 avril 1919 fût suspendue immédiatement dans toutes les entreprises à la seule requête du chef de l'entreprise pour une durée de cinq ans. Ils indiquaient en même temps qu'une Commission dont ils définissaient exactement la composition ferait par la suite une enquête à l'issue de laquelle une loi nouvelle réglerait la durée du travail.

C'est en somme une abrogation déguisée que réclame M. Isaac.

N'est-il donc pas possible de conserver le principe des huit heures tout en en rendant l'application plus souple et en admettant plus facilement et plus largement les dérogations. Cette solution aurait l'avantage de priver les agitateurs d'un moyen de propagande commode et efficace.

Certains ont pensé que le régime actuel devait avant tout être modifié de suite sans qu'il fût besoin de recourir au Parlement et au mécanisme toujours un peu compliqué de la fabrication des lois.

Aussi, c'est au Gouvernement qu'ils demandent d'opérer toutes les modifications qui s'imposent.

Dans cet ordre d'idées, nous rencontrons la proposition de M. Daniel Arnould ainsi conçue :

« La Chambre invite le Gouvernement :

A modifier d'office ainsi que la loi l'y autorise les règlements d'administration publique pris en exécution de la Loi du 23 avril 1919 et d'autoriser pour cause de nécessité d'ordre national par application de l'article 1^{er} § 5, un certain nombre d'heures supplémentaires dans les industries et les régions où cette nécessité se fera sentir, la dite association étant accordée après consultation des organisations intéressées et pour une durée déterminée.

A introduire dans tous les règlements d'administration publique une clause autorisant à étendre par simple arrêté ministériel les dérogations fixées par ces règlements quand il s'agira de modifications de détail ou de modifications locales. »

Une autre proposition de M. Perreau-Pradier est encore plus concise.

« La chambre invite le Gouvernement à accorder à l'industrie et au commerce toutes dérogations utiles à la loi du 23 avril 1919 ».

Nous ne voulons pas méconnaître les heureux effets qu'une telle intervention du Gouvernement pourrait avoir dans les circonstances actuelles, mais nous estimons que cette solution pour très opportune n'en est pas moins insuffisante.

Il nous semble qu'avant tout, une légère modification du texte même de la loi s'impose, qui limiterait plus étroitement la liberté d'action du pouvoir réglementaire. Une analyse de ce texte nous a montré qu'en lui-même il était déjà assez strict; or, les règlements d'administration publique loin d'en avoir tempéré la rigueur l'ont au contraire accentuée.

Une interprétation plus large et plus conforme à l'esprit de la loi est nécessaire.

L'article de la loi qui trace aux règlements d'administration leur cadre est l'article 8.

Or, cet article, comme tous ceux de la loi du 23 avril, est rédigé d'une façon sommaire. Ses auteurs ont pensé que plus leur texte serait bref, plus il aurait de chance d'être excellent. L'article 8 ne pêche pas par ce qu'il dit mais par ce qu'il ne dit pas. Il devrait, à notre avis, recevoir plusieurs compléments indispensables.

Il devrait tout d'abord stipuler que les règlements d'administration publique auront à déterminer les conditions dans lesquelles sera fait le compte du travail « effectif ».

L'article 6 de la loi du 23 avril fixe à huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine, la durée du travail effectif. Il importe avant tout que dans l'application de la loi, la durée de présence ne soit point assimilée au travail effectif et qu'il soit fait une distinction entre le travail continu et le travail intermittent.

Si l'esprit et la lettre de la loi sont méconnus à ce point de vue primordial, nous verrons bientôt la loi de huit heures recevoir une entorse grave. Les exemples que nous trouvons dans les chemins de fer et la marine font bien ressortir les abus que peut engendrer une mauvaise interprétation.

L'article 8 présente une autre lacune : il laisse aux règlements d'administration publique, le soin de fixer la répartition des heures de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine. Par là, il semble bien que l'intention du législateur ait été d'instituer non pas absolument la journée de huit heures, mais relativement, c'est-à-dire la journée moyenne de huit heures. Le législateur a voulu signifier qu'il ne voyait pas d'inconvénient à ce que la durée de travail fût prolongée si cette prolongation était compensée dans la suite par un chômage équivalent.

Mais pourquoi alors n'avoir spécifié pour établir ces sortes de compensations que la semaine, sans parler d'autres périodes de temps ?

On rémédierait à cet inconvénient en stipulant expressément que les huit heures de travail pourront être calculées sur la journée, la semaine, la quinzaine, le mois ou toute autre période pouvant aller jusqu'à l'année.

Il serait même utile de préciser que cette période devrait être d'autant plus longue que les conditions du travail seraient plus irrégulières.

Dans les entreprises soumises aux intempéries comme celle du bâtiment ; ou bien encore dans les industries saisonnières comme celles de la fabrication des confitures et des jouets, il serait ainsi possible d'établir une répartition des heures de travail conforme aux exigences particulières de ces établissements.

Ces amendements qui n'ont rien d'excessif seraient susceptibles de tenir en quelques lignes et n'exigeraient pas de longs débats du Parlement.

Ils seraient heureusement complétés si le système du simple préavis à l'inspecteur départemental du travail était étendu à toutes les récupérations ainsi qu'aux dérogations qu nécessitent une autorisation de cet inspecteur.

Enfin, il y aurait lieu de tenir compte de l'état particulier dans lequel se trouve notre pays. La reconstitution de nos régions dévastées, le relèvement de la nation nous imposent le devoir de redoubler d'activité.

Aussi, nous nous associerons bien volontiers à la proposition précitée de M. Daniel Arnoult tendant à ce qu'il soit fait un large emploi du crédit d'heures supplémentaires prévu par l'article 8 § 5 pour faire face aux nécessités d'ordre national. Nous demanderons même qu'il soit spécifié qu'un crédit d'heures supplémentaires sera accordé, au même titre et dans les mêmes conditions, aux branches de notre industrie qui seraient menacées dans leur existence par des concurrents étrangers chez qui de plus longues journées de travail sont en vigueur.

Sans doute, la consultation préalable des organisations

intéressées pour l'octroi de ces crédits d'heures supplémentaires a été l'objet de nombreuses critiques. Nous estimons toutefois qu'elle doit être maintenue puisqu'elle est à la base même du mécanisme de la loi.

La supprimer, comme certains le demandent, tout en gardant intact le reste de l'édifice serait illogique.

Cette consultation au reste ne lie en aucune façon le pouvoir réglementaire qu'elle ne peut qu'éclairer.

C'est lui qui, dans notre nouvelle législation du travail, devient l'arbitre suprême, car, s'il doit consulter les intéressés, il garde toujours toute sa liberté d'action.

Il appartiendra au Parlement, après lui avoir nettement signifié par le vote des amendements que nous avons préconisés, dans quel sens large il entend que la loi soit interprétée, de veiller ensuite soigneusement à ce qu'il soit fait un emploi conforme à l'intérêt national de cette sorte de délégation du pouvoir législatif qu'il lui concède.

Vu : le président de la thèse,
GERMAIN-MARTIN

Vu : le Doyen,
LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris,
P. APPELL

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

	Pages
I. — Circonstances dans lesquelles fut votée la loi de huit heures.....	5
§ II. — Commentaire de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures.....	16

PREMIÈRE PARTIE

ETUDE DES DIVERS RÈGLEMENTS PRIS EN APPLICATION DE LA LOI DU 23 AVRIL 1919 SUR LA JOURNÉE DE HUIT HEURES

Méthode suivie pour l'élaboration des règlements.....	31
Commentaire du règlement type visant les « industries des cuirs et peaux » (décret du 30 août 1919).....	37
Décret concernant « l'industrie du Livre » (30 août 1919).....	35
Groupe de décrets concernant « la chaussure en gros ».....	56
Décret du 19 novembre 1919 concernant « la chaussure en gros. »	56
Décret du 4 juillet 1920 modifiant le précédent en ce qui concerne cette industrie dans le département de la Seine seulement..	57
Décret du 30 décembre 1920 comportant extension du décret du 19 novembre 1919 aux industries de la fabrication des galoches et espadrilles en tous genres.....	58
Décret du 30 décembre 1920 comportant extension du décret du 19 novembre 1919 à l'industrie de la sellerie et bourrellerie.	59
Décret du 16 mars 1921 modifiant le décret du 19 novembre 1919.	60
Décret du 12 décembre 1919 concernant les industries textiles..	60
Décret du 12 décembre 1919 concernant l'industrie de la blanchisserie, de l'habillement et du vêtement.....	64

Groupe de décrets autorisant une durée de présence correspondant aux quarante-huit heures de travail effectif par semaine.	66
Décret concernant les hôtels et restaurants de la région parisienne, du 2 août 1920.	66
Décret concernant les salons de coiffure, du 26 août 1920.	67
Décret revisant le précédent du 30 octobre 1921.	69
Décret concernant les pharmacies vendant au détail, du 17 août 1921.	71
Décret concernant l'industrie des bâtiments et travaux publics dans les régions libérées, du 5 août 1920.	72
Décret concernant les industries de la métallurgie, du 9 août 1920.	74
Décret concernant l'industrie de la meunerie du 31 décembre 1920.	76
Décret concernant l'industrie de l'ameublement du 19 mars 1921.	78
Décret concernant la manutention maritime dans les ports du 29 avril 1921.	78
Décret concernant le commerce de gros et demi-gros du 17 mai 1921.	80

SECONDE PARTIE

APPRECIATION CRITIQUE.	83
------------------------	----

Imprimerie Jouve et Cie, 15, rue Racine, Paris. — 5508-22
